

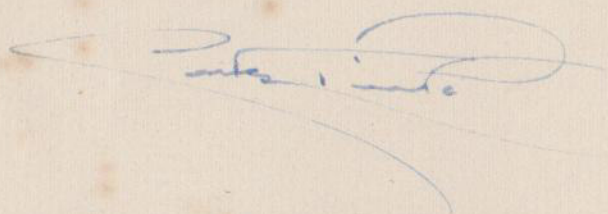
CORTEZ PINTO

A CORPORAÇÃO

I

DESTA EDIÇÃO SE TIRARAM 1.000 EXEMPLARES
NUMERADOS E RUBRICADOS PELO AUTOR

EXEMPLAR N.º 708



Composto e impresso na Tipografia da «Coimbra Editora, Limitada»

JOÃO MANUEL CORTEZ PINTO

A CORPORAÇÃO

SUBSÍDIOS PARA O SEU ESTUDO

*

A CORPORAÇÃO E O ESTADO

COIMBRA EDITORA, LIMITADA
1955

DIGITALIZADO

PELA



bibliotecanacionalista1.blogspot.com
bit.ly/bibliotecanacionalista (drive)

«O desenvolvimento, se não o complemento
«da organização na base e a formação de associa-
«ções intermediárias vão permitir que em futuro
«não distante se instituam as Corporações, sejam
«quais forem as dificuldades.»

Mensagem do Chefe do Estado
à Assembleia Nacional e Câ-
mara Corporativa no início da
actual legislatura (28 de No-
vembro de 1953).

«Os próximos anos . . . têm de ser consagra-
«dos à execução do Plano de Fomento no domínio
«económico, e a completar a organização corpo-
«rativa no terreno político-social.»

Discurso de Salazar em 10 de
Julho de 1953.

«Julga-se poder afirmar que no decurso do
«próximo ano se instituirão em Portugal as pri-
«meiras Corporações.»

Discurso do Ministro das Cor-
porações e Previdência Social
em 23 de Setembro de 1955.

PALAVRAS PRÉVIAS

As páginas que se seguem são o fruto dos estudos que uma bolsa do Instituto de Alta Cultura permitiu ao autor efectuar na Universidade Católica de Lovaina.

A vastidão das ciências sociais, que mal conhecem limites, não permite um estudo de conjunto sem fazer apelo a ciências bem definidas cujo conhecimento profundo exige cuidadosa preparação e longa especialização — especialização difficilmente compatível com a visão de conjunto que as mesmas ciências sociais exigem.

Por isso, com meros conhecimentos da problemática actual dessas ciências, conhecimentos que não tem a veleidade de julgar completos ou perfeitos, viu-se o autor muitas vezes forçado a utilizá-las para tentar encontrar explicações ou para pressentir a via das soluções. Um ou outro ponto espera o autor poder ainda desenvolver em ulteriores trabalhos, mas em relação a muitos confessa que não ousaria aprofundá-los sem a longa preparação que exigem, preparação tão afastada das suas preocupações actuais.

Mas, se o especialista é o homem «que sabe cada vez mais de cada vez menos» tem o autor a pretensão de crer que a falta dessa especialização não prejudica sensivelmente o modesto fim que se propôs: — A definição de linhas gerais a partir de uma visão de conjunto.

E a encerrar estas curtas palavras prévias, a expressão da gratidão do autor ao Instituto de Alta Cultura que lhe concedeu a bolsa, e ao Ministro das Corporações Dr. José Soares da Fonseca que facultou a sua utilização.

Aos Professores da Universidade de Lovaina, Urbain e De Bie, e aos assistentes Ladrillère, Szabo e Pierre, agradecimentos pelos conhecimentos que lhes ficou a dever, e uma referência especial aos Professores Emile Lousse, de Lovaina e Georges de Lagarde, de Paris, a cujo saber e gentileza o autor se confessa muito grato.

30-IX-1954

PRÓLOGO

«Hoc in nostro resplendeat opere
quod per fidem fulget in mente»

I

ABERTURA

1. — Ao apresentarmos este trabalho entendemos que devemos começar por explicar, se não conseguirmos justificar, algumas das deficiências que nós próprios lhe encontramos.

Abriremos a primeira justificação e assim este trabalho, invocando um lugar comum. E confessamos que não o lastimamos, antes nos agrada essa oportunidade.

É que o lugar comum tem uma vantagem preciosa para os trabalhos do género do que se inicia — é geralmente indiscutível, ou, pelo menos, tem a virtude de marcar claramente uma posição definida.

Ora, quanto mais indiscutíveis forem as bases de que partirmos, mais firmes os pontos em que nos apoiarmos, maiores serão as probabilidades de chegarmos a conclusões inegáveis, se os raciocínios que desenvolvermos não forem atacados.

O lugar comum é o de que as instituições não poderão ser idênticas em toda a parte, e imutáveis através dos séculos, ou, de outra forma, que as instituições terão que se adaptar sempre à época e ao país em que vivem

e que não é possível delinear um esquema abstracto de cuja aplicação se espere sempre, e em toda a parte, o mesmo resultado.

As instituições têm que se manter actuais, e por não se ter reconhecido essa necessidade de constante evolução muitas delas atravessam crises e outras morreram, como as corporações antigas.

É que a vida é progressiva e o homem é rotineiro; a sua tendência natural é para a estabilidade, para a inércia, e depois de construir a casa, de formar a opinião, de se integrar numa instituição, não quer mudar. Continuará a respirar o ar triste da rua sem sol a que se habituou quando transportes rápidos e baratos lhe permitem viver no meio do ar puro; continuará a crer na infalibilidade do sufrágio universal depois de ver que frequentemente nem os que escolhem sabem o que fazem nem os escolhidos o que devem fazer; continuará agarrado à mesma forma institucional que foi perfeita, quando ela deixa de se adaptar às novas realidades (muitas vezes até porque foi perfeita, isto é, perfeitamente adaptada às necessidades de então).

Mas, porque a fórmula é um lugar comum, dispensamo-nos de a justificar: a justificação também é um lugar comum.

Ora, se a invocamos aqui é para nos desculparmos da assimetria deste estudo.

Embora confinado aos princípios gerais, embora procure apenas encontrar directrizes a partir dos princípios que consideramos eternos e que não discutimos, a verdade é que os elementos com que lidamos já não têm esse carácter e os seus valores apresentam muitas gradações no tempo e no espaço.

Se o homem se encontra na base e no fim da sociedade, se é o seu primeiro motor e o seu fim último, se

ele tem e terá sempre direitos indiscutíveis, já o Estado apresenta formas muito variadas, como sucede com a Corporação ou a empresa. E até nos próprios direitos humanos muito do que hoje se afigura eterno e indiscutível não era assim considerado há 100 anos.

É que a própria noção de justiça social evoluiu.

Os tempos livres dos trabalhadores parecem-nos hoje da mais indiscutível justiça, mas há 50 anos não era assim. O salário familiar começa agora a ser considerado como da mais elementar justiça social, mas só há pouco a fórmula «A trabalho igual, nível de vida igual» se impôs ao conceito que parecia inatacável «A trabalho igual, salário igual».

Por isso o nosso estudo, embora de ordem doutrinária, sofrerá conscientemente as influências do momento que vivemos e do país em que escrevemos, e assim, tendo sempre em vista a situação económica e social portuguesa de hoje, somos levados a insistir nos pontos que nos parece merecerem mais atenção, com prejuízo de uma equilibrada distribuição.

É que uma coisa é fazer construções abstractas, outra procurar conclusões concretas. E se nos queremos manter no domínio da generalidade, não nos queremos afastar do real, do concreto.

2. — Outra justificação entendemos dever dar do tom geral deste trabalho onde não se ocultam as dúvidas, antes se reconhecem muitas imprecisões. É que ele constitui um ensaio e não uma exposição; pretende mais oferecer subsídios do que impor conclusões.

E se é mais cómodo e agradável para quem lê encontrar a afirmação tranquilizadora do que a confissão da incerteza, não seria por certo menos grato a quem escreve poder afirmar em vez de se limitar, muitas vezes, a formu-

lar interrogações. Mas confessamos que sobre alguns pontos nunca conseguimos mais do que aprofundar dúvidas, tomarmos cada vez mais consciência da falta de elementos para uma decisão precisa, e cremos que quem ler não nos levará a mal a sinceridade com que descobrimos as deficiências em vez de as ocultarmos sob dogmatismos peremptórios.

3. — Afirmamos que não tivemos outra preocupação do que a de acertar e nunca procuramos fazer «diferente», para fazer «novo», sem que alguma vez deixássemos de exprimir os nossos pontos de vista pessoais que, inevitavelmente, não se podem ajustar sempre aos já expressos.

Se o trabalho é muito pessoal na medida em que traduz fielmente o pensamento de quem se debruçou atentamente sobre os problemas que nele se debatem, e procurou escrupulosamente encontrar todas as dúvidas que podiam oferecer, ele não tem nunca a pretensão da originalidade e repudia tudo o que se possa assemelhar a fantasia. Por isso, se muitas vezes se expõem pontos de vista diferentes (já que o ângulo de visão é forçosamente diferente de pessoa para pessoa), muitas outras não hesitamos em transcrever o que pensamos de quem o disse antes de nós e melhor do que o saberíamos fazer.

Frequentemente foram esses mesmos escritos que nos convenceram, e julgamos que o melhor que poderemos fazer ao leitor será precisamente pô-lo em face do texto que nos impressionou.

Que nos seja perdoado o que de fastidioso tem a intercalação de transcrições, mas se não procuramos uma exibição fácil de citações, também não podemos esquecer os que nos ensinaram ou nos precederam.

II

CONSIDERAÇÕES GERAIS

4. — Antes de iniciar o estudo parece conveniente fazer determinadas considerações sobre a forma como vemos o corporativismo actual já que esse ponto de vista se encontra na base de todo este trabalho.

E, como explicação da forma com que a doutrina corporativa se apresenta hoje no mundo, torna-se necessário retrogradar alguns anos e recordar muito brevemente a evolução da vida das ideias corporativas.

A doutrina corporativa moderna nasceu com os católicos sociais ⁽¹⁾ (entre os quais ocupa legitimamente o primeiro plano a figura do Marquês de la Tour du Pin) e bem depressa conquistava o apoio da Santa Sé que pela encíclica «Rerum Novarum» lhe deu o carácter de doutrina oficial da Igreja. O seu apelo aos valores tradicionais de hierarquia e ordem; o seu propósito de conciliar o progresso económico com a justiça social; o seu

(1) Não se esquecem os predecessores, desde Mons. Keteller, cujos sermões em Mogúncia marcam o início das preocupações da Igreja na questão social, até ao Cónego Hitzel, verdadeiro precursor da «Rerum Novarum». Entretanto pode dizer-se que é ao grupo dos católicos sociais que se deve a elaboração da verdadeira doutrina corporativa católica.

método de procurar pela evolução aquilo em que a revolução tinha falhado; a afirmação de um ideal de paz e justiça, a contrapor ao de luta e retaliação, cedo lhe conquistaram as elites intelectuais e os homens de boa vontade.

A adesão dos movimentos nacionalistas que viam na Corporação a oposição «ao internacionalismo marxista» e a forma de obter a máxima eficiência de todos os elementos da Nação, tornou-o a doutrina quase oficial dos partidos políticos das direitas.

A sua adopção pela Action Française, com todo o vigor combativo desse grupo dominante no escol intelectual francês nos anos posteriores à primeira grande guerra, e a proclamação dos seus princípios pelo nacional-socialismo alemão e pelo fascismo italiano ligaram tão estreitamente, no conceito das massas, o corporativismo com concepções políticas autoritárias que se passou a identificar corporativismo com totalitarismo, e a ver-se, na doutrina que a Igreja proclamava desde o século XIX, uma criação dos regimes instaurados entre as duas guerras pelas nações agora vencidas.

As necessidades de propaganda da guerra apelando para o maniqueísmo das massas (sempre tentadas pelas excitações e insensíveis à clarividência) vieram, com a vitória aliada, provocar a excomunhão da palavra «corporativismo». E depois dos socialistas ingleses em 1920 se reclamarem de corporativistas, hoje são os que fazem corporativismo que se reclamam de democratas.

Como notava Oliver Holmes ⁽¹⁾, as palavras sofrem polarizações magnéticas de outras e assim tomam um

(1) Cit. in Henri de Man — *Corporatisme et Socialisme* — Bruxelles, 1935.

novo sentido. E o corporativismo foi «magnetizado» dessa forma pelo movimento fascista como notava em 1934 o socialista belga Henri de Man que, corporativista convicto, reclamava a sua exorcização.

Entre nós o corporativismo nunca esteve ligado a qualquer forma totalitária de governo, mas a sua adopção oficial por um regime com características bem diferenciadas, com uma personalidade própria, que se recusa a ser enquadrada em qualquer das fórmulas que actualmente estão em vigor, criou no estrangeiro, por deficiência de informação, uma certa reserva sobre um sistema que não hesita em usar o verdadeiro nome de corporativo, apesar dos desvios semânticos do termo. Por outro lado... (e isso é mais grave) foi criando entre nós a ideia falsa e nociva de que as realizações corporativas são um exclusivo do actual regime português e desconhecidas no estrangeiro.

Ideia falsa porque as realizações corporativas sempre existiram e não são poucos os países onde a sua acção na vida económica e social é dominante; ideia nociva porque nos isolou, fechando-nos à observação das experiências alheias que nos permitiria aproveitar as lições que nos oferecem.

O desinteresse lastimável a que os estudos corporativos têm estado votados em Portugal, onde os livros de estudo escasseiam ainda mais do que as brochuras de divulgação, tem uma grande parte na responsabilidade deste isolamento. E enquanto o mundo se organiza corporativamente com uma rapidez assombrosa, enquanto se assiste a um florescimento das corporações que ultrapassa o de qualquer época, — mesmo o período áureo dos séculos XIII, XIV e XV, — ainda entre nós existe a consciência de que somos os últimos abencerragens de uma doutrina vencida pela contingência infeliz de ter

visto a sua sorte ligada aos regimes de dois países derrotados.

5. — E antes de correremos o risco de parecer que queremos defender paradoxos, aclaremos o conceito de Corporação e precisemos o sentido em que o empregamos neste estudo.

A multiformidade das Corporações, que apresentam aspectos diferentes segundo os países e as épocas, não é propícia a uma visão de conjunto que faça ressaltar os caracteres essenciais comuns a todas elas. Só encontrando o que é específico, o fundo que se mantém através da variedade da forma, se pode elaborar a definição correcta dessa instituição multiface.

E até com a mesma forma o seu espírito muda com a mudança das circunstâncias exteriores. Foi o que sucedeu com as corporações medievais que eram agrupamentos de empresas (bem mais semelhantes aos cartéis do que à primeira vista parece) e que, com a transformação de uma economia artesanal em economia capitalista, se foram tornando meros sindicatos patronais, que algumas vezes encontraram pela frente verdadeiros sindicatos operários — as «compagnonages».

A Corporação deixou de representar a profissão para representar a classe.

E assim como a noção evoluiu no tempo não é difícil encontrar hoje a palavra Corporação a designar coisas tão distintas como é uma instituição que abrange todo um ramo de actividade organizado (como as Corporações fascistas) ou uma instituição semi-pública, (como as régies administrativas, as régies cooperativas) ou mesmo uma instituição como um Banco Nacional (é o que sucede na Inglaterra). Na América é mesmo frequente o termo servir para designar abusivamente sim-

ples holdings, pools, ou trusts, quando não designa apenas uma sociedade anónima ⁽¹⁾.

Analisemos, por isso, a Corporação actual e vejamos quais os seus caracteres distintivos.

Sigamos o método perfeito dos escolásticos e estudemos as suas causas: eficiente, material, formal e final.

6. — Não é difícil obter a unanimidade na opinião de que a Corporação tem por causa eficiente a manifesta solidariedade de interesses de todos os que se dedicam à mesma actividade, de todos os que exercem a mesma função social. E essa causa, que se filia na própria natureza humana que faz com que cada um se aproxime mais do seu semelhante, daquele que com ele tem mais afinidade, encontra-se aqui fortalecida pela identidade de problemas que a todos se põem, pela comunidade de interesses e preocupações que a todos une.

A Corporação é uma união originada no sentimento natural dos que têm os mesmos problemas e o mesmo destino.

7. — O elemento material é, em todas as Corporações, constituído pelo corpo profissional na sua totalidade ⁽²⁾.

⁽¹⁾ O termo «guild» corresponde mais ao que chamamos Corporação. Entretanto hoje, Corporação, é em geral traduzida em Inglaterra por «vocational group», e nos Estados Unidos da América por «occupational group».

⁽²⁾ Sabemos muito bem a amplitude do conceito de «corpo profissional», que pode ser tomado no sentido restrito de uma empresa e abranger até uma actividade inteira, e cujos limites (mais subjectivos do que objectivos) se devem procurar antes num estado de consciência do que numa realidade material.

Não nos contraria essa elasticidade. O mesmo sucede com a

Encontramos a mesma constituição em todas as Corporações, antigas ou modernas: na Corporação moderna constituída paritariamente por patrões e operários, como na Corporação medieval, onde só tinham assento os mestres, representantes de todo o corpo profissional (excepcionalmente os oficiais tiveram nalgumas Corporações o direito de assistirem às reuniões).

Poder-se-á objectar que nas Corporações do século XVIII só os mestres tinham assento e que esses mestres não eram de forma nenhuma os representantes de toda a profissão, mas de uma classe. É exacto. Enquanto na economia artesanal a oficina constituía um mundo solidário no qual o meio social de todos os que

noção de família, que vai de um conceito limitado a pais e filhos até abranger toda a família nacional; de pátria que pode limitar-se ao pequeno mundo da aldeia onde se nasceu, até abranger toda uma confederação de estados ou mesmo um hemisfério (como na América); de raça, que pode servir para designar só a raça portuguesa, ou toda a raça humana.

O corpo profissional existe desde que há a consciência de uma unidade de destino, de uma solidariedade na actividade que se exerce. Assim o mesmo individuo pertence a diversos corpos profissionais, a diversas esferas profissionais concêntricas, cuja força de união vai decrescendo na medida em que diminui a solidariedade entre os seus membros. Ela é mais forte na empresa, é inegável na actividade, mas é também sensível o sentimento de solidariedade, e até de unidade, que sentem todos os que trabalham na indústria, digamos mesmo, todos os que desenvolvem uma actividade económica. Idênticamente sucede nas outras actividades, onde é visível o espírito de corpo do regimento, o espírito de corpo da arma, o espírito de corpo do exército e mesmo o de todas as forças armadas.

Por profissão entendemos todo o exercício de uma actividade económica diferenciada. Distinguimo-la assim do officio; e não consideramos as diferenças de situação que dentro dela possa haver (operário, trabalhador por conta própria, empresário).

nela trabalhavam era o mesmo, onde o mestre era o antigo aprendiz como o aprendiz seria o futuro mestre, devido à categoria profissional que os seus pares lhes haviam conferido, os mestres eram os representantes legítimos dos interesses desses pequenos mundos que as oficinas constituíam.

A Corporação do século XVIII era, na verdade, totalmente diferente.

Aí, com o advento da economia capitalista, o operário e o mestre viviam em meios diferentes. A mestria deixou de estar aberta a todos para, através de restrições económicas, se tornar praticamente hereditária, e os patrões, constituindo uma classe diferenciada, deixaram de ser os representantes de uma comunidade que acabara. A Corporação porque, por um defeito inerente à generalidade das instituições, não evoluíra com o ritmo da vida, encontrou-se a representar uma classe — a dos proprietários — perante outra classe que contra ela às vezes erguia mesmo uma frente — a dos operários.

A Corporação já não é uma profissão, mas apenas uma classe.

Mas todos estão de acordo em que essa Corporação já não é uma Corporação — é um mero sindicato patronal; e foi porque ela se traiu a si mesma que acabou.

E assim, negando, como fazem os corporativistas, o carácter corporativo a essas instituições do século XVIII (as primeiras que usaram o nome de Corporações, abusivamente empregado) eliminamos a objecção, e cremos poder afirmar que o que há de característico no elemento material das Corporações é o facto de abranharem todo o corpo profissional, de incluírem todos os que se encontram em diversas situações no corpo profissional (patrões, trabalhadores por conta própria, assalariados).

E empregamos propositadamente corpo profissional e não profissão porque a Corporação englobava sempre um corpo profissional mas raras vezes toda a profissão. Como havia os officios não-ajuramentados também havia os trabalhadores livres, que exerciam a mesma profissão, mas que não pertenciam ao mesmo corpo profissional. Esses não tinham as mesmas regalias e a uma maior facilidade de exercício da profissão correspondia uma menor garantia e a falta de protecção.

A Corporação não detinha um monopólio, apenas possuía privilégios.

A Corporação é, pois, constituída por todos os elementos do corpo profissional, seja qual for o seu officio, a sua situação na profissão ou a sua categoria.

8. — A causa formal é a autoridade emanada de todo o corpo profissional, que mantém a sua coesão e que rege os seus destinos.

É este poder de se dirigir a si própria, de resolver os problemas que só a si respeitam, esta autonomia que a faz constituir um estado dentro do estado, que mais do que tudo nos parece ser a característica essencial da Corporação.

Esta a pedra de toque da instituição profissional — se ela é dotada do poder de ditar as normas porque se rege, estamos diante de uma Corporação. Esse poder pode ser exercido directamente pelos incorporados ou indirectamente através de representantes legítimos, que o são por direito próprio (como a categoria profissional dos mestres reconhecida pelos pares na Corporação medieval) ou porque foram eleitos paritariamente (como nas concepções actuais).

Se a instituição profissional não tem esse poder e se é regida por normas exteriores ou por normas apenas

decididas por um grupo diferenciado que impõe a sua vontade a todo o corpo profissional não estamos diante de uma Corporação.

9. — Vejamos agora a causa final — o fim da Corporação.

E aqui impõe-se-nos várias distinções, ou melhor, a análise do facto através das épocas.

Na Idade Média, o fim das Corporações era, evidentemente, económico.

A Corporação, chame-se ela hansa, guilda, corpo, officio ou bandeira ⁽¹⁾ demandava fins económicos — a defesa do corpo profissional contra os estranhos, contra o Príncipe, contra as outras Corporações ou contra os elementos que no interior perturbavam o exercício regular da actividade, a lealdade da concorrência ou o prestígio do corpo.

As preocupações sociais não se lhe impunham, porque a questão social não existia ⁽²⁾.

Quando a questão social se põe, a Corporação, que pela sua orgânica não estava preparada para a atender, não a pode resolver e como não se adapta às novas situações é insensivelmente transformada numa associação de classe patronal.

É que uma instituição não se pode manter passivamente. Para se manter idêntica, isto é, na mesma posição relativamente à vida, tem que evoluir com ela;

(1) A bandeira portuguesa era uma Corporação de Corporações, digamos, uma federação ou, no sentido técnico da nossa legislação corporativa, uma união.

(2) Não tinham preocupações sociais no sentido em que estamos a empregar esta expressão. Além dos seus fins económicos as Corporações tinham manifestas preocupações religiosas e assistenciais.

se não faz assim, mantendo a forma vai-se insensivelmente esvaziando de sentido e quando dá por si é quando vai a enterrar. É um corpo morto que só há vantagem em abolir.

Por isso a lei que suprimiu as Corporações francesas em 17 de Março de 1791 e a Lei de 7 de Maio de 1834 que acabou com as nossas Corporações vieram apenas sanear o ambiente social ao acabarem com associações de classe patronais, privilegiadas, que embaraçavam o progresso económico, necessário e fatal na era técnica que se abria.

E assim, se reconhecemos o domínio da Corporação medieval pelas questões económicas, é porque não tinha ainda surgido a «questão social».

Quando esta aparece (nos séculos XVIII e XIX) a instituição que se intitula Corporação já verdadeiramente o não é; a sua independência tinha desaparecido perante o absolutismo político da época, a sua unidade tinha sido transformada numa dualidade em que uns mandavam e os outros deviam obedecer.

A Corporação moderna muda de face. Os seus fins são agora económicos e sociais; ou melhor, por ordem histórica, sociais e económicos. O grande economista francês Prof. François Perroux, que dirige o Instituto de Ciência Económica Aplicada não hesita em definir o corporativismo como o «sistema que *no interior do regime capitalista* organiza, com a intenção de corrigir os defeitos e os abusos acarretados por tal sistema, a colaboração do elemento patronal e do elemento operário»⁽¹⁾.

(1) *Capitalisme et Communauté de Travail* — Paris, 1937, pág. 13. Esta é a definição do que o ilustre Prof. chama «corporativismo lato sensu».

O conceito moderno de Corporação nasce com o capitalismo, com a sua concepção de separação do capital e do trabalho, das classes capitalistas e das classes trabalhadoras, e evidentemente que com ele desaparecerá⁽¹⁾.

Foi a questão social posta pelo capitalismo que originou a solução corporativa. Por isso, a Corporação dos católicos sociais é dominada pelo fim social.

Mas no conceito já não é difícil notar uma evolução.

É que o fim moral que presidia à solução corporativa foi auxiliado por fins políticos (a conquista das massas, o reconhecimento da sua força) e encontra-se hoje com os fins económicos da ciência moderna. Com efeito, esta reconhece que o factor humano é de uma importância primordial na produtividade e que uma larga distribuição constitui a única base do progresso económico. Assim o móbil económico faz procurar a colaboração sincera de todos os elementos do corpo profissional e o mesmo móbil faz com que se procure remunerar justamente essa colaboração (o que de resto se impunha até como corolário da primeira exigência).

Ora, com o «robusto materialismo prático» que Werner Sombart fazia notar como efeito característico do capitalismo, são precisamente estes factores económicos que dão o maior impulso ao corporativismo actual. Por isso as Corporações vão em toda a parte tendendo para anteporem as preocupações económicas às sociais, que, com o declínio do capitalismo e a resolução dos problemas, se vão esbatendo.

(1) O conceito actual sim, a Corporação não. Ela regressará presumivelmente ao conceito medieval, de união de empresas — de agrupamento de comunidades que são, já por si, pequenas Corporações.

Entretanto, porque tanto erram os que se atrasam como os que se querem adiantar, e tão graves são os erros de uns como os dos outros, olhemos para a realidade presente e reconheçamos que todo o movimento corporativo entre as duas guerras é dominado pelo fim social das Corporações. Na época actual são sensivelmente iguais as forças dos motivos de ordem económica e de ordem social que têm presidido à criação dos organismos corporativos depois da segunda grande guerra.

O que em todos os casos parece evidente é que o fim das Corporações é resolver os problemas que se põem ao corpo profissional (na Idade Média os problemas económicos, actualmente os problemas sociais e económicos).

Por isso julgamos poder concluir que a causa final das Corporações é a resolução dos problemas próprios dos corpos profissionais.

10. — Esta breve análise da Corporação permite-nos formular a seguinte definição que adoptaremos: Corporação é o agrupamento natural dos diversos elementos de um corpo profissional onde cada um participa no poder que esse corpo tem de decidir sobre os problemas que lhe respeitam.

Poderemos ainda resumir esta definição dizendo que a Corporação é um corpo profissional que se rege pelas normas que ele próprio elabora.

Por isso, no decorrer deste trabalho sempre que deparamos com um corpo profissional institucionalizado que participa todo ele (directamente ou através de mandatários) nas decisões que lhe respeitam especificamente consideramo-nos em face duma Corporação.

Essa instituição, com o mesmo espírito e os mesmos caracteres pode encontrar-se no plano da empresa, no

plano da actividade ou no plano nacional, como em cada um desses planos se encontra um corpo profissional, como dissemos ⁽¹⁾.

Em qualquer dos casos se trata de verdadeiras Corporações embora não se lhes chame assim (o mesmo succedeu com as Corporações medievais que nunca se chamaram Corporações, ao contrário das chamadas Corporações do século XVIII que já o não eram).

Quando a Corporação abrange toda uma actividade diferenciada e dispõe duma autoridade de direito público encontramos-nos perante uma Corporação em sentido estrito ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Em todos esses casos encontramos os três elementos que Hauriou referia como característicos de toda a instituição:

- L'idée de l'œuvre à réaliser dans un groupe social;
- Le pouvoir organisé mis au service de cette idée pour sa réalisation;
- Les manifestations de communion qui se produisent dans le groupe social au sujet de l'idée et de sa réalisation. (Maurice Hauriou — *Théorie de l'Institution et de la Fondation* — pág. 98).

⁽²⁾ Parece-nos devido citar algumas definições consagradas de Corporação e justificar-nos de as não adoptarmos:

«Corporação é o agrupamento económico de carácter público cujos membros se submetem a uma disciplina colectiva para o exercício da sua profissão» — (Emile Coornaert — «Qu'est-ce qu'une Corporation dans l'Ancienne France?» in «L'Organisation Corporative du Moyen-Age à la fin de l'Ancien Régime» — Lovaina — 1939).

Esta definição que nos parece muito restrita e só poder corresponder ao conceito técnico (pois se restringe às Corporações económicas, e às que têm carácter público) não se nos afigura apreender bem a realidade, antes a sua expressão verbal nos induz em erro, ao dizer: «cujos membros se submetem a uma disciplina colectiva». O que a Corporação tem de específico, a nosso ver, é os membros não se submeterem, mas criarem essa disciplina. Não é a disci-

Desta noção mais técnica, a que se liga a nossa terminologia legal, excluem-se aquelas Corporações constituídas só por uma empresa (é o caso das empresas

plina colectiva, mas o facto da fonte dessa autoridade se encontrar no próprio corpo profissional que nos parece caracterizar perfeitamente a Corporação.

Outros autores, como o eminente medievalista Emile Lousse-Gaëtan Pirou, Hackhofer, insistem especialmente no carácter de direito público atribuído à decisão da profissão organizada.

O carácter de direito público da administração da Corporação existe na medida em que é necessário para essa administração da Corporação se efectivar.

Na empresa comunitária de direito privado não podemos deixar de ver uma Corporação que só se distingue da Corporação em sentido técnico por uma questão de dimensão.

O que aí se verifica, como em todas as Corporações, é que esse corpo profissional se administra a si mesmo, em maior ou menor grau — é um estado.

Se insistimos neste aspecto é porque, como diremos mais adiante, estamos cientes de que o desenvolvimento do espírito corporativo acabará por penetrar profundamente a empresa, até operar uma reforma que identificará Grémio e Corporação (como sucedia na Idade Média).

Manoïlesco define a Corporação como a «organização colectiva e pública composta da totalidade das pessoas (físicas ou jurídicas) que preenchem em conjunto a mesma função nacional e tendo por fim assegurar o exercício dessa função no interesse supremo da Nação por normas de direito impostas, pelo menos, aos seus membros». (Mihail Manoïlesco — *Le siècle du Corporativisme*. Paris, 1938).

Esta definição que corresponde sensivelmente ao nosso conceito técnico de Corporação, dá como fim dessas instituições o assegurar o exercício de uma função nacional no interesse supremo da Nação. Sem contestar esse fim, quer-nos parecer que é no interesse do próprio corpo profissional que se encontra o objectivo que impulsiona a Corporação.

Por outro lado, esta definição não admite a Corporação livre. Não vemos motivo para restringir a noção de Corporação à Cor-

porações) ou a grande Corporação nacional que era uma Frente de Trabalho alemã, ou que é um Conselho Económico e Social holandês (¹).

Corporação obrigatória, abrangendo a «totalidade das pessoas que preenchem em conjunto a mesma função nacional».

A Corporação medieval não abrangia a totalidade dos profissionais, como os nossos sindicatos actuais são baseados na liberdade de inscrição. Igualmente as realizações corporativas estrangeiras actuais não abrangem senão os sindicalizados.

Cremos, por isso, útil estabelecer agora uma distinção técnica entre a Corporação e o corpo profissional que a forma. Este é um «estado» a que se pertence pelo facto de exercer uma profissão (no sentido em que se emprega a palavra alemã «Stand» e em que se dizia: o terceiro estado).

Desde que numa profissão existe uma consciência colectiva que lhe dá o carácter de corpo profissional, aquele que nela ingressa passa automaticamente a fazer parte desse corpo, como aquele que se instala numa cidade passa a fazer parte do município.

Para fazer parte da Corporação poderá ser preciso mais — ser preciso um acto de vontade — a inscrição voluntária na Corporação (ou directamente ou nos organismos que a compõem).

Parece-nos necessário fazer esta distinção que forçosamente se verificará nas nossas Corporações como se verifica nas estrangeiras onde em regra só os sindicalizados são chamados à administração do corpo profissional. Ora sem esse poder de participação (como eleitor ou como eleito) na administração do corpo não há Corporação.

Os que não têm esse poder pertencem ao corpo profissional, mas deixaram-se ficar à margem da Corporação.

(¹) Não nos referimos à nossa Câmara Corporativa, onde a presença de algumas secções não económicas impede considerá-la uma verdadeira Corporação nacional das actividades económicas. Um conceito mais amplo de corpo social vai identificar-se com a própria Nação. O facto da Câmara Corporativa não ter poder deliberativo não chegaria para lhe negar o carácter de Corporação — seria uma Corporação imperfeita, como sucede a muitas instituições limitadas nas suas funções.

III

JUSTIFICAÇÃO E OPORTUNIDADE DO ESTUDO

11. — E, definida a Corporação, já não surpreenderá que se invoque o exemplo do mundo actual para justificar a exigência de Corporações e assim a oportunidade deste estudo.

Se consideramos manifestamente exagerada a tese de Spann de que o mundo só conheceu estados organizados corporativamente, já não podemos deixar de aderir à afirmação de Manoïlesco de que o século XIX foi talvez o único século não corporativo.

Terminado o século XIX com a primeira grande guerra, à qual se seguiu uma época de transição caracterizada pela incerteza e diversas tentativas de encontro de rumo, caímos depois da segunda guerra mundial no século do corporativismo que Manoïlesco previa. Por toda a parte o espírito corporativo renasce com um vigor até aí desconhecido; as Corporações multiplicam-se e ao ver as realizações corporativas, desde o plano da empresa ao plano nacional, seríamos tentados a dizer que se criou a convicção geral de que a vida económica e social só é concebível corporativamente.

A pressa com que em toda a parte essas realizações se sucedem, sem que se espere prudentemente pelos resultados das experiências efectuadas, se por um lado compromete muitas tentativas, não deixa por outro de ser um índice seguro do sentimento da necessidade da Corporação, que é geralmente sentido.

Quais seriam os motivos que criaram este sentimento de necessidade premente, sentimento que é geral, que se manifesta, tanto no Estado como nos patrões ou nos trabalhadores?

Vários, evidentemente, mas cremos que os principais serão certamente os que se expõem.

12. — Por um lado, a questão social assume aspectos cada vez mais agravados pelas lutas políticas que levam os partidos a disputar o grande volume de votos das massas e põe dessa forma em jogo os regimes e as concepções de vida de que dependem os valores duma civilização. Assim, os governos são cada vez mais levados a ocupar-se dos problemas sociais.

É manifesto que a posição dos trabalhadores melhorou muito desde o início da «era técnica» e que a sua situação económica, o seu género e o seu nível de vida, não suportam comparação com os daqueles que em 1800 «nada tinha a perder senão os seus grilhões». Mas é também inegável que a elevação do seu nível cultural e uma mais forte consciência do valor cada vez maior que assumem na produção, lhes fazem tornar mais insuportável a insatisfação das necessidades que vão criando — e é a força desse sentimento de insatisfação das necessidades que agrava a questão social.

Por isso, aqueles que têm a seu cargo a governação dos países, cada vez têm mais que se ocupar da paz

social que só num progresso social constante se pode manter.

Ora, a evolução da cultura operária, depois de rejeitar o paternalismo do começo deste século recusa hoje um paternalismo de estado, cuja base burocrática nem sequer chega a substituir a base humana que aquele tinha.

Os trabalhadores sentem por quase toda a parte chegada a sua maturidade e é visível que se instalou neles a consciência da capacidade para resolver os seus problemas com o consequente sentimento de humilhação perante a caridade de um paternalismo, seja ele patronal ou do estado.

Os governos, forçados a procurar a paz social, sentem que ela não se consegue só com a sua acção e que com a maioria dos trabalhadores a sua missão não pode ser já de tutela, mas só pode ser a de preparar o terreno para os acordos directos ou a de arbitrar, se estes não se conseguem.

Por isso, as instituições corporativas com fins sociais vão proliferando fomentadas pelos governos que vêm nelas a única forma de obterem uma paz social sincera, e que, além disso, se sentem assim diminuídos das suas responsabilidades anteriores.

Por outro lado, os economistas mostram, cada vez com mais evidência, que sem equilíbrio económico é inconcebível hoje o progresso de um povo e que esse equilíbrio é mesmo o melhor factor do progresso económico individual — equilíbrio dos salários, das rendas, dos lucros, dos preços e dos impostos.

E assim o progresso económico, implicando o equilíbrio da distribuição, afasta o principal obstáculo ao equilíbrio social — o obstáculo económico.

Mas, mais do que isso, o progresso económico exige esse progresso social. É que, entretanto, as conquistas da ciência económica vêm pôr no primeiro plano um elemento esquecido — o valor humano do trabalhador ⁽¹⁾.

Por virtude dessa descoberta vêm-se na indústria os psicólogos sobreporem-se aos técnicos, os gerentes dispensarem mais tempo e atenção às pessoas dos seus trabalhadores do que aos outros factores da produção e convergirem para as relações humanas na empresa as primeiras preocupações dos que querem melhorar a produtividade.

Por motivos de ordem económica (os mais decisivos no mundo de hoje) o social antepõe-se ao económico, e um bom ambiente social é unânimemente considerado como base indispensável para uma melhoria da produtividade.

E assim, em todos os planos económicos se incluem disposições sociais e se previne que por falta de um progresso social simultâneo com o económico, o plano não atinja os seus fins.

O equilíbrio do económico com o social torna-se desta forma a condição indispensável ao progresso dos povos.

É esse equilíbrio que todos os estados se esforçam por encontrar e é essa tentativa que informa todas as experiências de planificação económica. Se entre as

⁽¹⁾ E tão desconhecido estava o valor primacial do elemento humano na vida económica que o director geral da National Association of Manufacturers, dos E. U. A., não hesita em declarar que o elemento novo que foi introduzido nas relações industriais depois da segunda guerra foi a «redescoberta do homem no trabalhador» — (B. I. T. — *La Collaboration dans l'Industrie* — 1951, pág. 19).

duas guerras se começaram a realizar ensaios de planificação foi depois da segunda que eles atingiram um volume tal que se tornaram quase a regra.

Surge então o problema de decidir quem fará o plano e quem o executará. Problema decidido facilmente na Rússia, ele defronta-se noutros países com grandes dificuldades ao procurar-se uma solução que concilie as exigências de unidade de um plano com as exigências dos sentimentos de liberdade da nossa raça e da nossa civilização cristã ⁽¹⁾.

Só soluções corporativas se encontraram nos outros países e elas tinham ainda a vantagem de ligar todos ao plano, de a todos responsabilizar pela sua viabilidade e execução e assim, conseguir a adesão das boas vontades, que os economistas reconhecem hoje tão valiosas para as realizações materiais.

Em maior ou menor grau, segundo o condicionismo próprio de cada país, todos foram levados a procurar a colaboração dos interessados na elaboração e execução dos planos e a confiar-lhes frequentemente as

(1) E assim a realidade dos elementos e a força das necessidades vão conduzindo a um pragmatismo que explica a aproximação das doutrinas actuais, onde um neo-liberalismo avizinha com um socialismo mitigado. E, fora das diferenças de concepção sobre os fins superiores do progresso social, há uma unanimidade quase perfeita sobre os fins imediatos de bem-estar dos trabalhadores, e um acordo mundial sobre os meios para o atingir. Por isso, um e outro vão justificando as realizações corporativas que ambos preconizam. Chamam-lhes democracia económica já que democracia tem hoje um sentido tão lato que é difícil encontrar-lhe o conteúdo e que a palavra «Corporativismo» foi maculada. Mas o nome não nos interessa aqui — trata-se de política; — a realidade, que só ela pode interessar a este estudo, é que essas realizações são aquilo que a doutrina tem que reconhecer sob o nome de instituições corporativas.

responsabilidades. Estes os principais motivos que a nosso ver, depois da segunda grande guerra, apressaram os governos a adoptar as soluções corporativas que, aliás, já se vinham a esboçar nalguns países, como imperativo da época actual.

13. — Essas soluções encontraram a adesão do patronato já preparado para elas por diversos motivos, entre os quais consideramos que avultam os seguintes: Antes de mais, as já referidas conclusões da economia moderna de que o progresso de uma empresa está intimamente solidarizado com todo o progresso geral, e que este só através de uma distribuição mais perfeita se consegue.

Cabe a Henry Ford a virtude de ter imposto esta conclusão no meio industrial.

Quando Ford escreveu que a única política eficaz é a que luta por salários mais elevados, despesas menores e preços de venda reduzidos ⁽¹⁾, surpreendeu os seus colegas da indústria; mas quando afirmou que, para aí chegar, há um grande caminho a percorrer porque nos E. U. A. tudo é muito caro, salvo os salários que são muito baixos, pareceu querer defender um paradoxo. Entretanto, o ponto de vista impõe-se e até mesmo o seu princípio do aumento automático periódico dos salários frutifica.

Começava a descobrir-se o valor do mercado interno e a reconhecer-se a necessidade de um aumento indefinido do poder de compra para corresponder ao aumento indefinido da produção. O trabalhador, que estava na base da produção, passou a estar também no seu destino.

(1) Henry Ford — *Le Progrès* — Paris, 1930.

E se a produção parecia então poder desenvolver-se com salários baixos, começava-se a reconhecer que a absorção dessa produção é que não podia prescindir de salários elevados.

A economia deixava de assentar no lucro para se basear no salário.

A necessidade de elevação dos salários era tanto mais sentida quanto para essa época—em 1931—R. F. Kahn publicava no *Economic Journal* o seu famoso estudo que introduziu na economia a concepção do multiplicador ⁽¹⁾.

As projecções indirectas do aumento do poder de consumo começam a aclarar-se até entrarem na consciência geral do patronato mais esclarecido.

Mas outra descoberta a que já nos referimos foi a que os economistas impuseram ao patronato do valor do factor humano nas relações de trabalho, e de como dele depende toda a produtividade da empresa.

Foi o reconhecimento de que sem a colaboração efectiva, íntima e dedicada de todos os trabalhadores não é possível obter o máximo da produtividade duma empresa, que depois veio contribuir para a modificação da atitude geral do patronato que, da condescendência com que se prestava a colaborar na solução dos problemas sociais, passou a interessar-se viva e sinceramente por eles ⁽²⁾.

É assim às conquistas da ciência económica moderna

⁽¹⁾ «A relação entre o investimento interno e o desemprego».

⁽²⁾ Falamos do sentimento geral nos países mais adiantados no estudo destes problemas. Não esquecemos, evidentemente, as excepções à regra geral, hoje, como nos é grato fazer a justiça de recordar que pertenciam à classe dos proprietários os primeiros e mais dedicados pioneiros da elevação dos trabalhadores — o Marquês de la Tour-du-Pin, o Conde Albert de Mun, o patrão Léon Harmel.

que cremos deve ser ligada a rápida alteração da atitude capitalista perante a questão social ⁽¹⁾.

Essa atitude abre um caminho mais fácil para a solução das questões sociais — não são só os factores morais a imporem-nas; são também os factores materiais; não é só para o espírito altruista dos «beati possidentes» que se pode apelar, mas também para a base mais segura do natural egoísmo humano.

E, sem os antigos conceitos económicos que se opunham a uma visão clara das realidades, o patronato, com a verificação de uma força sindical cada vez mais poderosa, vai também reconhecendo os maiores direitos de uma população cada vez com mais necessidades em virtude da sua maior cultura.

As diferenças sociais atenuam-se, não por uma proletarianização geral, mas por uma crescente desproletarianização das massas, e com esse fechar do leque das classes sociais, mais aproximadas, o terreno para a colaboração torna-se mais fácil de encontrar.

Todos estes factos vieram contribuir para o desaparecimento duma mentalidade marxista, inconsciente mas firmemente instalada no patronato.

Se a luta de classes era do plano operário a opposição dos interesses estava mais arrefecida na mentalidade capitalista do que na dos trabalhadores.

Estes acreditavam muitas vezes que a colaboração seria mais proveitosa à empresa, eles sabiam que na base das boas relações humanas a empresa podia prosperar, e o patrão obter mesmo maiores lucros.

⁽¹⁾ Conquistas parece-nos mais exacto do que descobertas. Alguns destes princípios de há muito que vinham sendo afirmados, mas não tinham ainda entrado na aceitação geral e não tinham obtido a sanção científica que lhes dá hoje o carácter de incontestabilidade.

O patrão é que, ignorante do valor da margem da produção dependente da sinceridade da colaboração prestada pelo trabalhador, desprezava o grande valor dessa boa vontade e instintivamente sentia a concepção marxista da oposição irreductível do interesse das duas classes.

E como tem sido sempre a posição do patronato que tem determinado a posição operária, à concepção essencialmente patronal da oposição basilar de interesses, os trabalhadores responderam com a luta de classes.

Hoje, a posição diferente assumida pelos patrões, o ângulo de visão em que os mais esclarecidos se colocam não encontra dificuldades em mudar ambientes que na posição anterior se desenvolveram.

E assim, por parte do patronato se apressam as realizações corporativas, realizações onde espera encontrar a colaboração em cujos frutos hoje confia.

Não esqueçamos ainda o que a evolução na estrutura social e política pode directamente ter contribuído para modificar este estado de coisas.

Com efeito, nas antigas estruturas sociais rígidas das sociedades de proprietários, as classes capitalistas conservadoras detinham normalmente o poder, enquanto hoje, com uma estrutura social elástica, onde predominam as classes de aquisição, o poder deixou de estar firmemente em mãos conservadoras.

Assim o patronato é também mais solicitado a um entendimento directo com os trabalhadores, agora que não pode confiar tanto no patrocínio normal do Estado, e que, por outro lado, assiste ao aumento da intervenção do mesmo Estado na economia.

Por esse motivo se procura ainda a Corporação como defesa contra um Estado que em virtude das suas funções é levado a intervir profundamente na vida eco-

nómica para estabelecer um equilíbrio que os homens não têm encontrado.

14. — Por parte dos trabalhadores o caminho encontra-se hoje também bastante propício às soluções corporativas.

Antes de mais, a mudança de atitude de um patronato que passou a conhecê-los, que se aproximou e que faz reconhecidamente o que pode para melhorar as relações humanas no trabalho, abre a via a um entendimento que é a base do espírito corporativo.

Com efeito, só a força de certos factores impedia os trabalhadores de sentirem a solidariedade natural do corpo profissional, ao qual estão mais ligados do que o patronato, porque vêm mais concretizado no produto o fruto dessa solidariedade do que o capitalista a sente nos lucros do seu capital.

E quando, para além das melhorias das suas condições de trabalho, do seu género ou do seu nível de vida, o trabalhador sente que é para ele, como homem e não como mero factor da produção que o patrão se volta, toda a reserva que um século de oposição criou desaparece e a solidariedade natural do corpo profissional se torna manifesta.

Por outro lado, uma maior dignidade do trabalhador que, pelo aumento da cultura, da especialização, e até do nível de vida, vai aumentando o seu valor e tomando consciência desse valor, vai-lhe fazendo sentir como humilhante o sentimento de classe.

A sua dignidade ou ao seu orgulho vai sendo impossível admitir o sentimento de inferioridade que está implícito no sentimento de classe, e o seu espírito abre-se a uma colaboração que o nivela por cima, que o desproletariza, que secretamente o lisonjeia.

Além disso, é visível que ao contrário do que sucedia no tempo de Marx, e que este supôs definitivo, o meio social dos trabalhadores não caminha para a homogeneização, antes para a diferenciação, e que o abismo a separar as duas classes — patrões e operários — se preencheu com uma escada social que torna ultrapassada a distinção.

É manifesta a existência de uma aristocracia operária que, não só económica mas mesmo socialmente, se encontra em plano superior à pequena burguesia capitalista.

Como notava há vinte anos G. D. H. Cole, teórico do socialismo inglês «à medida que o capitalismo se desenvolve a estrutura das classes sociais torna-se não mais simples, mas mais complexa. A sociedade em vez de se dividir em duas classes nitidamente separadas — os capitalistas e os proletários — acusa uma infinidade de gradações. Os grupos intermediários, em vez de desaparecerem, aumentam de importância social e económica... Os grandes capitalistas não absorvem os pequenos; submetem-nos e empregam-nos. Os operários não são absorvidos numa massa homogênea de miseráveis cada vez mais miseráveis; diferenciam-se cada vez mais, com uma percentagem submersa de desempregados numa ponta e uma aristocracia de semi-técnicos na outra» ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Cit. in Henri de Mann: *Corporatisme et Socialisme* — Bruxelles, 1935, pág. 24.

Cole e Walter Citrine foram os defensores do «new spirit» nas Trade Unions. Pretendiam a colaboração com o patronato, ao contrário do grupo chefiado por Cook e Maxton partidários da acção directa. (vide Mohortynski, — *Essai sur l'Evolution du Syndicalisme* depuis 1918 — Lausana, 1951, pág. 42).

Essa aristocracia, tão graduada, tem a consciência nítida da sua posição no plano social e recusa considerar-se uma classe inferior ou mesmo à parte.

Eles sentem que na escala económica e social há muitos patrões que estão em plano inferior e reconhecem uma interpenetração, um emaranhado de posições entre patrões e trabalhadores que torna ultrapassada qualquer tentativa de destrinça, e de reduzir a complexidade da estrutura actual a um dualismo irreal.

O leque das diferenças sociais fechou-se sensivelmente e, para continuarmos dentro da imagem cara aos economistas, diremos que as varetas aumentaram,... e até se cruzaram.

É evidente que o fenómeno não podia deixar de contribuir para o enfraquecimento da concepção da oposição de classes que Marx tão perfeitamente interpretou.

Mas outros factores é possível encontrar a ajudar a solicitude com que por toda a parte os trabalhadores acorrem à colaboração (mesmo os socialistas). Entre eles incluímos um desejo natural de paz social, mais acentuado com o aburguesamento dos operários — (em cada operário há um aprendiz de burguês — dizia Berdiaeff), o conhecimento dos resultados da experiência marxista russa, uma maior facilidade de ascensão social que lhes dá possibilidade de obter sem luta as melhorias que pretendem e também o desejo de fugir a um paternalismo de Estado que aparece deprimente, quando o operariado se sente com capacidade para resolver os seus problemas.

O reconhecimento de que a sua melhoria económica não é possível sem a prosperidade da empresa vai-se impondo ao mesmo tempo que ele vai assistindo à repartição dos frutos dos aumentos da produtividade.

Tudo predispõe o trabalhador para a colaboração em que se baseia o corporativismo, tudo concorre hoje para formar e fortalecer o espírito de corpo e para esse espírito de corpo reclamar a sua autonomia.

São estas, a nosso ver, as razões que se encontram na base da diligente actividade com que por toda a parte se assiste à criação de instituições corporativas, onde os Estados, os patrões e os trabalhadores se encontram igualmente interessados.

Nesta enumeração repetimos algumas vezes a menção de certos factores que determinam as respectivas posições do Estado, dos patrões e dos operários, mas é evidente que eles se interpenetram e exercem influências uns sobre os outros. Assim a posição do Estado perante o problema é ditada pela consideração das posições assumidas pelo patronato e pelo operariado, como as destes se influenciam mutuamente.

15. — E, tentada a explicação do renascimento actual das Corporações, olhemos para as realizações corporativas estrangeiras.

Começemos por ver as que se situam no plano da profissão, não só por razões de ordem tradicional, mas também por ser aí que o corpo profissional se apresenta com a dimensão óptima. Com efeito, o corpo profissional da empresa, mais intensamente vivido, não inclui aqueles que na sociedade desempenham a mesma função social e por virtude dela se sentem unidos numa manifesta solidariedade de destino. Por outro lado, a Corporação nos planos mais vastos da indústria nacional passa a ter uma amplidão tal que os laços se tornam muito ténues e que o sentimento de solidariedade se esbate.

Por isso, começaremos por considerar as Corporações estrangeiras no plano da profissão.

16. — Sem nos querermos embrenhar num estudo histórico, cujo interesse estaria fora dos objectivos do nosso trabalho, parece-nos impossível compreender as realidades actuais sem recorrer às suas origens próximas. Essa referência impõe-se sobretudo porque, dada a acção da propaganda de guerra no descrédito das doutrinas corporativas, se torna difícil compreender como exactamente após a guerra as instituições corporativas proliferam.

É que para além do corporativismo oficial dos vencidos, havia um corporativismo real e inconfessado entre os vencedores.

Sem falar das instituições corporativas que sempre existiram nas profissões marítimas ou nas corporações artesanais e que se mantiveram ainda na Alemanha, na Europa Central, na Alsácia e na Lorena, queremos citar alguns casos de realizações corporativas nos países vencedores e começaremos pela política corporativa iniciada em 1933 na grande vencedora desta guerra — a república dos Estados Unidos da América do Norte.

Como estas realizações de corporativismo inconfessado têm, por isso mesmo, sido menos notadas, entendemos dever chamar mais para elas a atenção.

Recordemos a situação provocada pela crise mundial de 1929, que foi especialmente grave na América: Um desacordo brutal entre o consumo e a produção punha lado a lado salários excessivamente reduzidos (redução que atingiu 50%) com produções desmesuradamente excedentárias, e enquanto acarretava um desemprego maciço de mais de 13 milhões de indivíduos trazia a insegurança a toda a vida económica pela situação perigosa em que se encontravam os bancos.

É como remédio a essa crise e integrado num conjunto de 14 leis quase simultâneas que a administração

de Roosevelt publica em 16 de Junho de 1933 a lei sobre a restauração económica (National Industrial Recovery Act, conhecida pela abreviatura de N. I. R. A.).

Essa lei iniciou o que De Saint Jean chamou a verdadeira revolução de Roosevelt; instaurou o que o Prof. André Rouast, da Universidade de Paris, não hesitava em chamar um verdadeiro regime corporativo.

É certo que, dada a fragilidade dos sindicatos operários nessa época ⁽¹⁾, o Presidente Roosevelt se baseou nos sindicatos patronais para o programa de emergência a que se votara.

Isso tira, a nosso ver, o carácter corporativo a essa organização, embora a assemelhe às Corporações do século XVIII — as Corporações que não consideramos corporativas.

Mas é inegável o espírito corporativo que animava essa reforma e que abria o caminho ao estabelecimento de verdadeiras Corporações, ao proibir as medidas tomadas pelo patronato para enfraquecer as organizações operárias.

Era o que podemos considerar uma legislação pré-corporativa.

Vejamos em que consistiu essa reforma.

Roosevelt pretendeu estabelecer o «self-government»

(1) Era a época em que a constituição pelos patrões das «Company Unions» e a recusa de muitos em receberem operários sindicalizados nas «Trade Unions» tinha enfraquecido bastante as organizações sindicais.

O inquérito da National Industrial Conference Board, em 1933 sobre 27% da mão-de-obra das fábricas e minas, encontrou 1.164.294 operários não sindicalizados, 1.180.580 operários sindicalizados nas «Company Unions», 240.866 operários sindicalizados nas «Trade Unions». (Cit. in Piotr Mohortynski — Essai sur l'Evolution du Syndicalisme depuis 1918).

das indústrias através «dos Códigos da Concorrência Leal» ⁽¹⁾, fundamentalmente elaborados pelos patrões interessados em cada indústria, «Códigos» que, depois de submetidos à apreciação de comissões de patrões, trabalhadores e consumidores, por um organismo criado para esse efeito (a National Recovery Administration — N. R. A.) seriam submetidos à homologação do Presidente e adquiririam assim carácter obrigatório para toda a actividade.

No outro grande país anglo-saxónico, apesar das influências medievais que, no dizer de Georges Sorel, dominaram sempre o pensamento inglês, e mantiveram a Corporação como o ideal da organização do trabalho, não se encontram entre as duas grandes guerras mais do que iniciativas privadas a estabelecer um pré-corporativismo sob o aspecto económico, pré-corporativismo que em 1926 e 1930 foi sancionado legislativamente no que se refere à indústria mineira.

Sob o aspecto social já em 1909 os Conselhos de Indústria (Trade Boards) criados para fixar por acordo os salários mínimos eram realizações de carácter corporativo. Os Conselhos Industriais Mistos (Joint Industrial Councils) estabelecidos por recomendação do Conselho Whitley ⁽²⁾ exerciam uma actividade corporativa e viram em 1934 legalizada a existência do Conselho da Indústria Algodoeira, com a respectiva força obrigatória das suas decisões. O Conselho da Indústria de Cerâmica, o primeiro que se estabeleceu, exerceu com o maior êxito

(1) Regulamentos profissionais corresponde melhor à realidade.

(2) O Conselho Whitley foi criado em 1916 para se ocupar das relações entre patrões e trabalhadores.

uma actividade corporativa no plano económico. O Conselho, apesar de ter competência para as questões de trabalho, não se ocupou delas, que continuaram a ser tratadas através de convenções colectivas.

Na Bélgica, em 1935, um decreto-lei reconhece competência corporativa às profissões que se organizarem e permite-lhes, com o fim de disciplinar a produção, que as suas decisões tenham carácter obrigatório para toda a indústria, desde que o governo as homologue.

As Corporações com competência limitada ao aspecto social haviam já sido estabelecidas a seguir à primeira grande guerra e a sua competência foi muito aumentada em 1936. Eram as Comissões Paritárias de que falaremos adiante mais pormenorizadamente.

Na Holanda a lei de 7 de Abril de 1933 determina que «em todas as profissões onde as circunstâncias o justifiquem, o governo poderá instituir, quer para todo o país, quer para uma parte, um Conselho Profissional».

Estes Conselhos regulavam a vida industrial e os resultados positivos obtidos justificaram a inclusão dos seus princípios na constituição dos Países-Baixos de 1938.

E na Suíça, também já em 1934, a lei de 3 de Maio do cantão de Friburgo previu uma organização corporativa perfeita, com Corporações facultativas que tinham competência económica e social designadamente para regular a profissão, a aprendizagem, a arbitragem e a previdência.

Algumas indústrias particulares como a da construção civil no Canadá, ou a do vestuário, nos Estados

Unidos da América, já antes desta guerra tinham uma organização corporativa.

Não fazemos referência à Carta do Trabalho francesa e à legislação social de Pétain, com tanto interesse e tão adaptada ao espírito nacional, porque é evidente que ela não se encontra na base do movimento actual, embora nos Comités d'Entreprise franceses haja sensível influência dos Comités Sociaux criados pelo governo de Vichy, na sequência de uma tradição iniciada por Léon Harmel⁽¹⁾ e desenvolvida depois da primeira grande guerra⁽²⁾.

17. — E, feita breve referência aos elementos da tradição que é possível encontrar neste momento, vejamos as realizações corporativas actuais, começando, como dissemos, por as estudarmos no plano profissional.

Entre as organizações corporativas mais perfeitas avultam as holandesas e as suíças e, por isso, nos referiremos mais detidamente a elas.

18. — Na Holanda, a lei de 27 de Janeiro de 1950, sobre a Organização da Economia não hesita em criar «corporações de direito público» para organizar as indústrias⁽³⁾.

Essas Corporações são estabelecidas administrativamente ou legislativamente quando englobam empresas

(1) Léon Harmel criou em 1885 um Conselho de Operários na sua fábrica de Val-des-Bois.

(2) Em 1939 havia em França cerca de 100 Conseils d'Entreprise.

(3) Cfr. B. I. T. — *Informations Sociales*, vol. III, n.º 8 de 15 de Abril de 1950, pág. 312.

que exercem funções análogas ou afins. Podem também ser estabelecidas para grupos de empresas exercendo funções diferentes respeitantes a produtos ou categorias de produtos determinados, mas nesse caso só podem ser criadas por via legislativa. As primeiras chamam-se «Grupos Industriais» (Bedrijfschappen) e estas chamam-se «Grupos de Produção» (Productschappen). Aquelas podem ainda ter a categoria de «Grupos Industriais Principais» (Hoofbedrijfschappen) ⁽¹⁾.

Têm como órgãos:

— Um Conselho de Administração composto por um número igual de representantes dos sindicatos patronais e de trabalhadores, e com um mínimo de seis ⁽²⁾.

— Um presidente sem voto, estranho ou não ao Conselho de Administração, nomeado pelo governo para os «Grupos de Produção», nomeado pelo Conselho de Administração e homologado pelo ministro respectivo, nos «Grupos Industriais».

— Um ou mais vice-presidentes eleitos pelo Conselho de Administração entre os seus membros.

— Uma direcção composta por membros do Conselho de Administração, e sob a mesma presidência.

— Uma secretaria, com um ou mais secretários, contratados pelo Conselho de Administração.

Pode, além disso, criar no seu seio comissões especiais para o estudo de questões determinadas.

Estas Corporações têm como missão «promover que a actividade industrial das empresas para as quais são

(1) Cfr. artigo 66.º da lei de 27 de Janeiro de 1950.

(2) Nalguns casos, o número de patrões não é igual ao dos trabalhadores, mas um sistema de voto restabelece a igualdade em todas as questões onde os interesses de um grupo se podiam opor aos do outro.

instituídas se desenvolva de forma a servir os interesses do povo holandês assim como velar pelos interesses comuns dessas empresas e das pessoas que elas ocupam» ⁽¹⁾.

Para isso compete-lhes:

— Fazer inquéritos sociais, económicos e técnicos.

— Elaborar o registo das empresas que abrangem, bem como do pessoal que ocupam.

— Estudar:

A produção, escoamento, distribuição e utilização dos produtos.

A concorrência.

A mecanização e racionalização das empresas.

A normalização dos produtos e dos utensílios.

A administração das empresas.

Os salários e condições dos trabalhadores.

O emprego, admissão e demissão do pessoal.

A formação, reeducação e reclassificação profissionais.

O desemprego, a carência de mão-de-obra e a fixação das suas proporções.

— Criar fundos e outros serviços para benefício dos trabalhadores da indústria ⁽²⁾.

Note-se que a Corporação não tem competência no que se refere à criação, aumento ou suspensão de indústrias, e é-lhes expressamente vedado tomar quaisquer providências que possam entravar a concorrência leal.

Previne-se assim que as Corporações se venham a tornar organismos fechados e salvaguarda-se a concor-

(1) Cfr. artigo 77.º da citada Lei de 27 de Janeiro de 1950.

(2) (Art. 23.º da cit. lei).

rência, campo do desenvolvimento da iniciativa privada necessária ao progresso económico.

Estas Corporações só podem regulamentar as questões que lhes dizem respeito depois de um parecer favorável do Conselho Económico e Social, que é a Corporação no plano nacional. Em princípio, os regulamentos são aprovados pelo respectivo ministro, ou pelo Conselho Económico e Social. Esta aprovação não pode ser recusada pelo ministro senão quando o regulamento ou a decisão contraria a lei ou o interesse geral, nem pelo Conselho Económico e Social senão quando contraria a lei ou os interesses cuja salvaguarda lhe está confiada ⁽¹⁾.

Há recurso para a Coroa da recusa do Conselho Económico e Social ⁽²⁾.

A decisão tomada pela Coroa sê-lo-há em decreto, com indicação dos motivos ⁽³⁾.

De qualquer forma, os regulamentos são válidos enquanto não forem superiormente anulados.

Uma organização tão completa e com uma competência tão extensa foi possível porque, na Holanda, como dissemos, desde 1935 que estava aberto o caminho legal para as realizações corporativas, e desde 1945 que o Conselho da Indústria Mineira, criado por decreto de 20 de Junho, vinha exercendo uma acção corporativa da maior utilidade e que incitava ao alargamento dessas realizações.

Além disso, os Conselhos, estabelecidos não oficialmente, mas por iniciativa da Fundação de Trabalho dos Países-Baixos, tinham criado já um espírito de corpo sem

⁽¹⁾ Artigo 128.º, § 1.º

⁽²⁾ Artigo 131.º, § 1.º

⁽³⁾ Artigo 131.º, § 2.º

o qual seria imprudente confiar tão largas atribuições aos novos organismos. Também os Conselhos Gerais das Profissões (Algemeene Bedrijfsraad) estabelecidos em 1920 por acordo das quatro grandes organizações católicas (dos patrões da grande indústria, dos agricultores, das classes médias e dos operários) contribuíram poderosamente para a criação de uma mentalidade corporativa.

19. — O progresso do corporativismo na Suíça seguiu também uma evolução curiosa que patenteia a aproximação das doutrinas, que se realiza sempre que os homens se dedicam ao estudo objectivo das realidades.

Enquanto em 1934 a legislação corporativa do cantão de Friburgo tinha sido considerada pelos sindicalistas como contrária às concepções democráticas, em Outubro de 1940 o projecto da Comunidade Profissional ⁽¹⁾ foi aceite pelos secretários dos sindicatos livres da Suíça francesa, em 16 de Maio do ano seguinte foi adoptado pela União Sindical Suíça e, deposto como proposta de lei no parlamento federal em 8 de Junho de 1943, foi aceite em 28 de Setembro seguinte.

O que é a «Comunidade Profissional» Suíça?

Responder-nos-á Ch. Hackhoffer que antes da sua aprovação pelo parlamento a definia «Après avoir acquis la personnalité de droit public la communauté professionnelle deviendra l'organisme même que le mouvement corporatif romand désigne sous le nom de corporation, c'est à dire, un organe professionnel s'administrant lui-même sous le régime de droit public» ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Desde 1917 que existia uma «Comunidade Profissional» na indústria de artes gráficas suíça.

⁽²⁾ Ch. Hackhoffer — *La Communauté Professionnelle — La Suisse forge son destin* — Neuchâtel, 1942.

Vejamos os seus caracteres:

A Comunidade Profissional é constituída paritariamente pelos sindicatos que a formam e administrada por uma «Comissão Profissional» de 6 a 10 delegados sindicais (metade patronais, metade operários). Os secretários dos sindicatos, quando não fizerem parte da Comissão podem assistir às reuniões, onde têm voz consultiva.

Os delegados patronais e os operários elegem os respectivos presidentes que alternadamente dirigem as sessões.

As decisões são tomadas pela maioria dos votos dentro de cada delegação. Os presidentes votam.

Quando a maioria não se forma ou não se chega a acordo, a questão será resolvida soberanamente por um tribunal arbitral composto por um ou dois árbitros escolhidos por cada delegação e por um presidente neutro acordado pelas delegações.

As Comissões Profissionais têm competência para estudar e resolver todas as questões que interessam aos patrões e trabalhadores da profissão, designadamente as referentes a:

1 — Política de preços e contróle do mercado (tarifas, luta contra a concorrência desleal, colocação, repartição o mais equitativa possível do trabalho, etc.).

2 — Condições de trabalho (incluindo os contratos colectivos quando a comunidade engloba apenas uma associação profissional).

3 — Intervenções junto dos poderes públicos no interesse dos membros da profissão.

4 — Acordos com outras associações ou comunidades para a defesa dos interesses comuns.

5 — Instituições de investigação científica.

6 — Formação profissional.

7 — Obras sociais a criar.

8 — Modificações do estatuto das comunidades e regulamentos complementares.

As Corporações podem delegar parte dos seus poderes a comissões paritárias locais ou regionais.

Esta organização corporativa prevê ainda umas super-corporações — Comunidades de Indústria — constituídas pelas Comunidades Profissionais de várias profissões pertencentes a uma actividade. Correspondem a uma Federação de Corporações.

Esta organização suíça tem muito interesse pela sua forma completa, pela notável largueza das atribuições concedidas às Corporações e é curioso notar como um país que se aponta como símbolo da perfeição democrática se socorre dos princípios corporativos para a sua organização económica e social.

20. — A Bélgica seguiu por motivos acidentais ⁽¹⁾ e de oportunidade, uma via diferente e cindiu a Corporação em dois organismos fundamentais — um económico e um social.

Essa divisão existe no plano da indústria como no plano nacional. Já no plano da empresa a Corporação é una, tendo ao mesmo tempo funções económicas e sociais.

Vejamos esta organização, que apresenta o grande interesse da prudência com que foi elaborada e com que

⁽¹⁾ Esses motivos foram a existência antiga das Comissões Paritárias na generalidade das indústrias e o desejo de não comprometer o seu funcionamento entregando-lhes uma competência económica para a qual não havia ambiente em muitas actividades. Por outro lado, a relutância que em muitas indústrias o patronato apresentava a uma colaboração extensa impôs uma prudência grande no estabelecimento dos Conselhos Profissionais.

é aplicada, aproveitando-se os elementos pré-existentes e cuidando sempre de proteger a sua vitalidade; assim, não se correu o risco de se lhe confiarem funções que poderiam comprometer o ambiente criado e impossibilitar para o futuro a acção útil que esses elementos pré-corporativos vinham exercendo.

Começemos por considerar a secção social da Corporação, confiada às chamadas Comissões Paritárias.

Estas Comissões que foram criadas já em seguida à primeira grande guerra e cuja competência havia sido alargada em 1936, foram suprimidas em 1940 e restabelecidas pelo «arrêté» de 9 de Junho de 1945 ⁽¹⁾ que fixou o seu estatuto. São hoje em número de 50.

As Comissões Paritárias podem ser estabelecidas para cada ramo da indústria, do comércio ou da agricultura, e também para os empregados ou outras categorias profissionais pertencentes a ramos de actividades diversas.

São instituídas pelo Rei quando o seu âmbito é nacional, ou pelo Ministro do Trabalho e da Previdência Social quando o seu âmbito é regional.

Compõem-nas:

— um Presidente e um Vice-Presidente nomeados pelo Rei;

— um número igual de representantes dos sindicatos patronais e dos sindicatos operários e tantos membros suplentes como efectivos;

— dois referendários;

— um secretário e um adjunto.

O número de membros de cada Comissão, com um mínimo de 8 efectivos, é fixado por decreto real.

(1) «Moniteur Belge», de 5 de Julho de 1945.

Têm por atribuições:

— Estabelecer as bases de remuneração, sobretudo através de convenções colectivas;

— Deliberar sobre as condições gerais de trabalho e especialmente sobre as que devem figurar obrigatoriamente nos regulamentos de oficina;

— Assistir as autoridades na preparação e execução da legislação social respeitante à sua actividade, quando for necessário;

— Prevenir ou solucionar os conflitos de trabalho;

— Funções de formação profissional, designadamente a ligação com as escolas técnicas e os institutos de orientação profissional.

As decisões das Comissões Paritárias podem ser tornadas obrigatórias para toda a profissão pelo Ministro do Trabalho e da Previdência Social, a pedido da própria Comissão ou de um dos sindicatos interessados.

Os Conselhos Profissionais constituem o que podemos considerar a secção económica da Corporação. Estes Conselhos criados pela lei de 20 de Setembro de 1948, de composição semelhante à das Comissões Paritárias, podem além disso agregar a si até 4 individualidades de reconhecido valor científico ou técnico.

Os Conselhos têm por atribuição dar pareceres sobre os problemas da respectiva indústria aos Ministros ou ao Conselho Central de Economia, a pedido dessas autoridades ou por iniciativa própria.

Enquanto as Comissões Paritárias tinham atrás de si uma já longa tradição, bem se pode dizer que os Conselhos Profissionais estão em período experimental, pois os primeiros foram efectivamente criados em 1951. (Metal, Têxtil, e Vestuário, e depois Construção Civil e Pesca). Destes Conselhos Profissionais o do

Metal já tem exercido uma acção de interesse indiscutível.

Anote-se ainda a existência de um Conselho Superior de Higiene das Minas, de feição corporativa, pois é composto por representantes dos sindicatos patronais e operários, bem como de um Fundo Nacional de Reforma dos Operários Mineiros, com o mesmo carácter e constituição.

21. — Na Noruega desde 1947 que foram criados Conselhos Industriais Paritários, compostos de patrões, empregados e operários, nomeados pela Coroa de entre as listas apresentadas pelos sindicatos. É também a Coroa que designa entre eles o presidente e o vice-presidente. O governo está representado nesses Conselhos Industriais.

Há a notar o facto dos representantes da indústria não incluírem apenas patrões, mas também produtores independentes e ainda o de poderem fazer parte desses Conselhos os fornecedores de matérias primas — a organização não se confina ao aspecto horizontal, mas considera também as ligações verticais.

As atribuições dos Conselhos Industriais são consultivas. Preparam estudos, relatórios e recomendações sobre os assuntos que lhes são propostos pelo respectivo ministro (Indústria, Artesanato ou Navegação), e especialmente:

1 — A utilização dos resultados dos estudos respeitantes à indústria em colaboração com o Conselho Técnico-Científico de Estudo da Noruega e outros organismos de estudo públicos ou privados.

2 — A repartição dos trabalhos respeitantes à indústria entre as diversas empresas do ramo, com o fim de obter o máximo de eficiência na exploração da capaci-

dade de produção, tendo em conta as condições da produção e as perspectivas do escoamento no país e no estrangeiro.

3 — O estabelecimento, expansão, modificação ou encerramento de empresas industriais.

4 — O controle das actividades técnicas e económicas da indústria com o fim de assegurar o seu desenvolvimento e o controle dos problemas respeitantes ao fornecimento de matérias primas.

5 — A racionalização das operações técnicas e dos métodos de organização da indústria e outros problemas importantes para a produção e eficiência económica.

Todavia, o Conselho Industrial não tem as atribuições de uma comissão de preços ou de salários e não é competente no que se refere aos problemas respeitantes às convenções colectivas ⁽¹⁾.

Em 1951 já existiam 10 Conselhos nas seguintes indústrias:

Automóveis
Calçado e curtumes
Construção naval
Electro-técnica
Fundição
Minas
Papel, celulose e pasta de madeira
Serração e carpintaria mecânica
Telha e tijolo
Têxteis.

(1) W. Galenson — «Labor in Norway», cit. in *La Collaboration dans l'Industrie*, publicação do B. I. T.

Estes Conselhos estavam a corresponder perfeitamente às missões que lhes haviam sido confiadas.

22. — Também na Nova Zelândia a lei das relações industriais de 16 de Agosto de 1949 encarregou o Ministro do Trabalho de nomear um Conselho Consultivo Industrial e Conselhos Consultivos especiais para as indústrias. Esses Conselhos são constituídos por representantes do patronato e do operariado, mas o Ministro pode agregar-lhes pessoas que entenda conveniente nomear para esse efeito. A função dos Conselhos é dar parecer por iniciativa própria ou a pedido do Ministro sobre os meios mais idóneos para melhorar as relações industriais e os serviços sociais.

A União Sul-Africana também criou Conselhos Industriais Mistos, consultivos.

A constituição do Estado da Renânia-Palatinado, da República Federal Alemã, cria em cada distrito quatro Corporações que agrupam as diversas actividades: Câmaras do Comércio e Indústria, Câmaras dos Ofícios, Câmaras da Agricultura e Câmaras das Profissões Liberais.

Em todas estas Câmaras estão representados tanto os patrões como os trabalhadores e nas Câmaras do Comércio e Indústria uns e outros têm representação paritária.

Para além, no entanto, destas organizações corporativas generalizadas no plano da indústria, ou da actividade, depara-se-nos todavia em diversos países, uma verdadeira legislação pré-corporativa que, assentando na base de uma comunidade de interesses em todo o corpo

profissional, constitui órgãos consultivos mistos com funções mais ou menos latas para orientar a respectiva indústria.

Estamos longe, muitas vezes, de verdadeiras Corporações ou porque nesses órgãos o Estado não se limita a estar representado mas ele próprio intervém em igualdade ou superioridade de condições com os membros dos corpos profissionais, ou porque se trata de organizações criadas para um fim determinado e não têm uma competência geral para a defesa dos interesses da profissão ou porque, às vezes mesmo, esses órgãos têm apenas uma duração limitada.

É o caso das Comissões de Modernização francesas, estabelecidas pelo decreto de 3 de Janeiro de 1946, que introduziu o Plano Monet de equipamento económico.

Eram Comissões criadas para determinadas indústrias e eram compostas por representantes do governo, peritos, e representantes dos organismos sindicais e profissionais (não havia, entretanto, representantes sindicais operários na Comissão de Produção Animal, nem patrões na Comissão de Consumo e de Modernização Social). Tinham por fim estudar a produtividade do trabalho nas respectivas indústrias.

Adoptado o plano Monet, as comissões que tinham colaborado na sua elaboração definitiva passaram a colaborar na preparação da sua execução, até que as respectivas indústrias começaram efectivamente a proceder à modernização.

Em Inglaterra, em 1945 e 1946 sobretudo, foram criadas 18 Comissões Tripartidas de representantes em número igual das organizações patronais, das organizações operárias e do governo «a quem compete fazer valer constantemente o interesse nacional, por oposição

aos interesses particulares, e as necessidades do consumidor mais do que as do produtor».

A missão dessas Comissões era estudar e expor as necessidades das respectivas indústrias.

Em geral todas concluíram pela necessidade de criarem Conselhos Tripartidos ⁽¹⁾, para aconselhar o governo e informar as indústrias sobre a política governamental.

Baseada sobre esses relatórios, a lei de 3 de Julho de 1947 veio permitir ao presidente do «Board of Trade», e aos ministros da Agricultura e da Pesca, dos Abastecimentos, dos Fornecimentos e dos Trabalhos, ao Almirantado, ao Secretário de Estado e ao Ministro dos Combustíveis e da Energia, instituírem nas indústrias sob a sua alçada um Conselho de Desenvolvimento, tripartido, de composição variável conforme a actividade, e com o fim de melhorar e tornar mais económico o funcionamento da indústria respectiva.

Exige-se como condição para a criação de um «Conselho de Desenvolvimento» o «acordo de um número importante de pessoas pertencentes à indústria».

Outros órgãos de cooperação, com base na comunidade de interesses dos que à mesma profissão se dedicam, foram estabelecidas na agricultura e em várias indústrias, como as de construção civil e a indústria mecânica. Em geral os órgãos são de competência restrita, encontrando-se assim fragmentado o que constituiu a representação dos interesses do corpo profissional.

Ainda no plano da actividade, a Austrália instituiu Comissões Consultivas tripartidas para as indústrias de fornos e fogões, de motores eléctricos e de frigoríficos;

⁽¹⁾ A comissão da indústria de calçado recomendou um conselho paritário.

o Uruguay criou por decreto de 18 de Outubro de 1946 uma comissão especial tripartida para os têxteis, a Áustria instituiu comissões mistas consultivas em várias indústrias e em ramos da agricultura para darem pareceres sobre importações e exportações.

Os países novos da Índia — o Paquistão e a União Indiana — ao procurarem industrializar-se começaram por constituir «Comissões Consultivas» com participação de patrões e trabalhadores ou «Grupos de Trabalho» tripartidos; os primeiros no Paquistão, os segundos no Indostão. O Paquistão instituiu sete comissões consultivas para as principais indústrias e o Indostão já em 1951 tinha criado grupos de trabalho nas indústrias têxtil algodoeira, carbonífera, de construção mecânica pesada e açucareira.

23. — Este breve relance das realizações corporativas no plano da indústria patenteia-nos um panorama curioso onde avultam algumas verdadeiras Corporações ao lado de organizações de compromisso, em que o Estado reconhece o corpo profissional e procura a colaboração da sua competência e do seu interesse directo para resolver os problemas da vida económica.

As realizações mais perfeitas deparam-se-nos nos pequenos países — Bélgica, Holanda, Noruega e Suíça.

Não ousamos apresentar uma razão como chave da explicação, antes cremos que diversos factores concorrem em cada caso especial para isso, mas julgamos que a pequenez desses países, que permite aos governos controlar mais eficazmente a vida nacional, influiu certamente na concessão de maior autonomia aos corpos profissionais.

Por outro lado, como nota Luís Boucraut a organização corporativa é sempre mais desejada nas indústrias

plenamente desenvolvidas e sem grandes esperanças de crescimento. É o que sucede nesses países que actualmente não estão em expansão.

24. — Consideremos agora as Corporações no plano económico geral.

E antes de prosseguirmos, entendemos prevenir as objecções que se poderiam levantar a uma concepção tão lata de Corporação.

É que o conceito de Corporação sempre permitiu as interpretações mais amplas, e não faltam os teóricos partidários de Corporações que abranjam toda uma das grandes actividades nacionais. É o caso do mais brilhante doutrinador corporativo, Mancilescu, (que preconiza apenas cinco Corporações — : Agricultura, Comércio, Indústria, Banca, Transportes) e, entre nós, do Prof. Marcelo Caetano ⁽¹⁾. A Corporação está ligada ao conceito de corpo profissional, como ao de complexo económico e cada um destes conceitos admite uma extensão maior ou menor consoante o ponto de vista; ou melhor, cada indivíduo pertence a vários corpos profissionais concêntricos, trabalha em diversos complexos económicos concêntricos.

Por isso, não pode surpreender que se considere uma Corporação económica aquele organismo que representa todo o corpo profissional dos que exercem actividades económicas e que engloba todo o complexo económico que um país constitui.

Que por clareza de linguagem se chame a esse organismo um Conselho ou Câmara Corporativa, que se diga que é uma super-corporação ou uma federação de

⁽¹⁾ Vide *Posição actual do Corporativismo Português*, pág. 27.

Corporações, isso não lhe tira o carácter de Corporação, nem mesmo quando ele se chame simplesmente Fundação do Trabalho como na Holanda.

Vejamos, pois, as realizações corporativas no plano económico geral ⁽¹⁾.

E seguimos a mesma ordem, partindo das realizações mais perfeitas para aquelas que apenas constituem uma tentativa, são um esboço ou a mais não chegam do que a marcar uma tendência.

25. — Começamos por considerar a Holanda, onde a já citada lei de 27 de Janeiro de 1950 sobre a Organização da Indústria criou o Conselho Económico e Social.

Este Conselho é composto de 30 a 45 membros, dos quais um terço é nomeado pelos sindicatos patronais, outro pelos sindicatos operários e os restantes pelo Governo, que escolhe o Presidente entre os membros nomeados. O Conselho elege um vice-presidente em cada um dos grupos a que o presidente não pertence ⁽²⁾.

O Conselho tem uma Direcção, composta com representantes dos patrões e trabalhadores no próprio Conselho e presidida pelo mesmo Presidente.

Tem ainda um Secretariado. O Conselho pode criar no seu seio comissões para o estudo de problemas determinados ⁽³⁾.

Os membros votam sem instruções nem mandatos ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Parece-nos preferível falar no plano económico geral em vez de dizer «plano nacional», como está quase consagrado. É que as realizações no plano da indústria também são no plano nacional (salvo as que têm base regional).

⁽²⁾ Cfr. artigos 4.º e 11.º da Lei de 27 de Janeiro de 1950.

⁽³⁾ Cfr. artigo 19.º

⁽⁴⁾ Cfr. artigo 22.º

Podem assistir às reuniões os Ministros, ou os seus representantes com voz consultiva. Quer os Ministros quer os seus representantes podem fazer-se acompanhar de pessoas que nomearam para o efeito ⁽¹⁾. A maioria é de $\frac{2}{3}$ para a aprovação dos regulamentos e absoluta para tudo o mais ⁽²⁾.

O Conselho regulamenta nas matérias da competência que a lei lhe marca e pode ainda elaborar regulamentos para a aplicação das leis. Os regulamentos são discutidos em sessão pública depois de ter sido dada publicidade ao respectivo projecto. Quando, por motivos especiais os regulamentos não sejam discutidos em sessão pública necessitarão da aprovação do Governo para serem válidos.

Esta só lhes pode ser recusada em decreto com indicação dos motivos, publicado no *Staatsblad* (Jornal do Estado), quando o regulamento ou a decisão contraria a lei ou o interesse geral ⁽³⁾.

Compete ao Conselho controlar o funcionamento das diversas Corporações industriais e fiscalizar o cumprimento da lei dessas pequenas Corporações que são os Conselhos de Empresa.

Como órgão consultivo, o Conselho, por iniciativa própria ou a pedido do Governo, dá parecer sobre a execução das leis e sobre os problemas económicos ou sociais. Os Ministros são obrigados a pedir, como regra, o parecer do Conselho.

Para dar os pareceres, o Conselho pode criar comissões especiais e deve criá-las quando os Ministros o solicitarem.

(1) Cfr. artigo 28.º

(2) Cfr. artigo 26.º

(3) Cfr. artigos 59.º e 56.º, § 1.º

Os pareceres devem conter, além da opinião da maioria, a da minoria, que pode apresentar um relatório especial dos pontos de vista que exprimiu.

Além do Conselho Económico e Social, que é uma instituição pública independente do Governo, existe ainda um organismo privado, constituído em 17 de Maio de 1945 — a Fundação do Trabalho. Embora a sua base seja contratual, está concebido como uma instituição permanente.

É um organismo bipartido, com a participação de todos os sindicatos patronais e operários (salvo os comunistas).

O seu papel é facilitar as regulamentações de trabalho e de segurança social e servir de organismo de consulta do Governo em matéria social.

É dirigido por uma Comissão Mista de Direcção que se apoia sobre um Conselho dos Sindicatos Patronais e um Conselho dos Sindicatos Operários.

Existem Comissões Mistas para o estudo técnico das questões salariais, da segurança social, formação profissional, emprego, etc.

A Fundação do Trabalho colaborou na elaboração da citada lei de 27 de Janeiro de 1950, que organizou a vida económica e social holandesa.

O Conselho Económico e Social, antes de decidir ou de dar parecer, deverá dar oportunidade à Fundação do Trabalho de formular a sua opinião sobre as questões sociais que lhe competem.

26. Na Bélgica, a divisão entre as funções sociais e económicas da Corporação continua a verificar-se no plano económico geral, onde as mesmas razões de oportunidade levaram à criação de um Conselho Nacional do Trabalho, ao lado do Conselho Central de Economia.

O Conselho Nacional do Trabalho, previsto pela lei de 20 de Setembro de 1948 foi instituído pela lei de 29 de Maio de 1952 ⁽¹⁾ e substitui o Conselho Paritário Geral, organismo meramente de facto, criado por acordo entre os sindicatos patronais e operários durante a ocupação e reconhecido oficiosamente em 1944. É um organismo consultivo com um estatuto de instituto público. Compõem-no 16 membros efectivos e outros tantos suplentes, nomeados por quatro anos pelo Rei sob proposta das organizações mais representativas do comércio, da indústria, da agricultura, do artesanato e dos trabalhadores. O presidente é independente das organizações e é nomeado pelo Rei, bem como o secretário.

Compete ao Conselho Nacional do Trabalho dirigir aos Ministros ou às Câmaras legislativas, por iniciativa própria ou a pedido dessas autoridades, e sob a forma de relatórios exprimindo os diversos pontos de vista expressos no seu seio, todos os pareceres ou proposições respeitantes aos problemas gerais de ordem social que interessem os empresários ou os trabalhadores, bem como dar parecer sobre os conflitos de competência que possam surgir entre as Comissões Paritárias.

O Conselho Central de Economia foi criado pela lei de 20 de Setembro de 1948 sobre a organização da economia, e organizado pelos decretos de 28 de Dezembro de 1948, de 18 de Janeiro de 1950 e de 6 de Março de 1950 ⁽²⁾.

É também um organismo consultivo com o estatuto de um estabelecimento público.

(1) Cfr. Moniteurs Belge de 27-28 de Setembro de 1948, de 16 de Janeiro de 1949, 4 de Fevereiro de 1949, 24 de Fevereiro de 1950, 22 de Março de 1950 e 31 de Maio de 1952.

(2) Moniteurs de 27-28 de Setembro de 1948, 16 de Janeiro de 1949, 24 de Fevereiro de 1950 e de 6 de Março de 1950.

Compõem-no :

- um presidente nomeado por 6 anos, estranho aos organismos representados.
- um secretário e um secretário adjunto.
- membros efectivos e suplentes no máximo de 50, nomeados por 4 anos.

Os membros são escolhidos em listas apresentadas pelos sindicatos, listas donde constam os nomes do dobro dos indivíduos que cada organismo pode propor (até 22 pelos sindicatos operários, e até ao mesmo número pelos sindicatos patronais). Os membros escolhidos propõem, também em listas duplas, os nomes de 6 indivíduos estranhos às organizações, de reconhecida competência científica ou técnica.

As nomeações dos membros, bem como as dos secretários e presidente, são feitas pelo Rei.

Compete ao Conselho Central de Economia dirigir aos Ministros ou às câmaras legislativas, por iniciativa própria ou a pedido destas autoridades, e sob a forma de relatórios que expressem os diversos pontos de vista expressos no seu seio, pareceres ou propostas respeitantes aos problemas relativos à economia nacional.

Estes os órgãos fundamentais em que se dividem as funções da Corporação económica nacional belga.

Note-se que a divisão legal é mitigada por uma relativa identidade pessoal pois todos os membros actuais do Conselho Nacional do Trabalho fazem parte do Conselho Central da Economia.

Entretanto noutros organismos se exercem actividades próprias das Corporações. Citaremos assim:

O Conselho Superior de Segurança, Higiene e Embelezamento dos Locais de Trabalho, composto de

representantes dos sindicatos patronais e operários e presidido pelo director-geral da administração da Protecção Técnica do Trabalho do Ministério do Trabalho e de Previdência Social;

O Serviço Nacional de Segurança Social, que é também uma instituição de carácter corporativo administrada paritariamente por representantes dos patrões e trabalhadores e encarregada de recolher todas as contribuições sociais e de as distribuir pelas respectivas instituições;

O Serviço Nacional de Colocação e de Desemprego (lei de 14 de Julho de 1951) que sucedeu ao Fundo Provisório de Auxílio aos Desempregados Involuntários;

E a sua Comissão Consultiva Nacional de Colocação e de Tutela Profissional dos Jovens Trabalhadores;

O Fundo Nacional do Seguro Doença-Invalidez;

A Caixa Nacional de Férias Anuais;

O Instituto Nacional de Coordenação dos Abonos de Família;

A Comissão Técnica junto do Fundo de Previdência em favor das Doenças Profissionais;

E a Comissão dos Acidentes de Trabalho ⁽¹⁾.

Ainda como organismo particular, o Serviço Belga para o Aumento da Produtividade, paritário, veio secundar desde Janeiro de 1951 o Conselho Nacional da Produtividade Industrial, organismo criado pelo Governo, que embora incluía representantes do Ministério dos

⁽¹⁾ Moniteurs Belges de 2 e 4 de Outubro de 1947 e 17 de Janeiro de 1948; 30 de Dezembro de 1944 e 4 e 16 de Fevereiro de 1946; 25 e 26 de Junho de 1945; 8 de Dezembro de 1945 e 18 de Maio de 1947; 28 de Março de 1945, 19 de Dezembro de 1945 e 20 de Janeiro de 1949; 29 de Março de 1951; 26 de Janeiro de 1947; 12 de Agosto de 1927 e 30 de Outubro de 1931.

Negócios Económicos e das Classes Médias e do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, tem também um carácter fundamentalmente corporativo.

Todos estes organismos têm uma constituição e carácter corporativos, pois são constituídos por membros do corpo profissional interessado (aqui todas as actividades económicas nacionais) apresentados em número igual pelos sindicatos patronais e operários, corpo profissional que assim se administra a si mesmo.

Diremos que se trata do reconhecimento legal das secções de uma grande Corporação nacional — a Corporação das Actividades Económicas — Corporação essa que não tem ainda um órgão central que a exprima perfeitamente mas cujo espírito de corpo é bem visível no interesse com que vai impondo o reconhecimento dos seus direitos a administrar-se a si mesma.

27. — Nos países escandinavos a Corporação económica nacional organizou-se sem intervenção dos poderes públicos e impôs-se como um facto. Embora as origens sejam contratuais, não é difícil encontrar uma verdadeira instituição social a servir-lhe de base, instituição que atingiu o reconhecimento legal na Suécia com a criação em 1939 do Conselho do Mercado de Trabalho. Este Conselho é composto por 3 representantes de cada central sindical patronal e operária e por outros tantos suplentes. Os empregados também aí estão representados.

O Conselho tem poderes de investigação, de consulta, de contróle e de arbitragem, e promove acordos entre as grandes centrais sindicais patronais e operárias ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Como os de segurança no trabalho, de formação profissional ou para a criação de comissões de produção.

Outros organismos paritários afirmam a existência da Corporação, como a Comissão de Protecção do Trabalho, o Conselho Profissional do Mercado de Trabalho e o Conselho de Estudo dos Tempos e Movimentos.

Todos estes organismos corporativos são órgãos da grande Corporação económica nacional que assim afirma a sua decisão e capacidade de regular autónomamente muitas das suas questões.

Na Noruega existe um Conselho Central de Coordenação, como órgão consultivo de governo, que vem completar o sistema dos Conselhos Industriais Paritários.

O Conselho é composto por representantes dos principais sectores económicos noruegueses, que são designados pelos respectivos organismos, por 3 representantes da Federação do Trabalho, 1 da Federação dos patrões e representantes das Repartições dos Preços, do Trabalho e das Estatísticas.

Tem uma competência vastíssima, que abarca problemas que vão desde a estabilização da moeda até à política dos impostos abrangendo tudo o que se refere às relações entre salários e preços.

28. — A necessidade de confiar à responsabilidade dos interessados a organização da economia levou muitos países a incluírem nas suas constituições a instituição de Conselhos Económicos Nacionais (como o Equador, a França, a Itália, o Panamá, o Peru, o Uruguai e a Venezuela) e algumas (como as de Itália, do Peru, do Uruguai e da Venezuela) prevêm expressamente que os interessados aí estarão representados.

Esses organismos são muitas vezes tripartidos, como a Comissão Nacional da Cooperação Económica, argentina, e o Conselho Nacional da Economia, no Equador.

O Conselho Económico francês, que compreende 164 membros, é composto principalmente por elementos designados pelas grandes organizações que representam os interesses económicos e alberga ainda no seu seio alguns representantes do «pensamento francês».

Este Conselho criado em 1947 tem tido uma acção notável. É um órgão consultivo do governo e compete-lhe expressamente dar parecer sobre:

- 1 — Os planos económicos nacionais de pleno emprego e de utilização racional dos recursos materiais;
- 2 — A evolução da conjuntura económica;
- 3 — As avaliações oficiais do rendimento nacional.

Com o fim especial de desenvolver as indústrias foram criados conselhos tripartidos no Chile (1939), na Venezuela (1946), na Bolívia, no Equador, e na União Indiana (1948), no Paquistão (1949) e na Colômbia (1950).

Para o estudo especial dos problemas da produção existe desde a guerra um Conselho Consultivo Nacional de carácter corporativo em Inglaterra. Este conselho, que é presidido pelo chanceler do tesouro, é constituído por representantes da Federação dos Industriais Britânicos, da Confederação do Patronato Britânico e pelos presidentes das comissões regionais correspondentes.

Em França, uma Associação Francesa para o Aumento da Produtividade veio afirmar a realidade de uma Corporação da Indústria, que a Comissão Nacional da Produtividade reconheceu ao incluir no seu seio a sua representação.

Mas mais fortemente do que no domínio económico se afirma no plano social essa Corporação da indústria que na maior parte dos países tem assumido a direcção dos problemas sociais.

Assim, na Inglaterra, um Conselho Paritário Nacional, reconstituído em 1946, compreende 17 representantes patronais e outros tantos operários e estuda todos os problemas de interesse comum para patrões e operários.

Na França, um Conselho Nacional do Trabalho, criado por lei de 28 de Maio de 1946, é presidido pelo Ministro do Trabalho, e tem como membros: 5 parlamentares, 18 representantes patronais e outros tantos dos trabalhadores do comércio ou indústria, 6 proprietários rurais e 6 trabalhadores agrícolas, 2 representantes do artesanato, 2 das cooperativas e 1 da União Nacional dos Intelectuais, o presidente da Secção Social do Conselho de Estado, 2 representantes do Conselho Superior do Seguro Social, e ainda peritos e técnicos de questões de trabalho e representantes das repartições ministeriais interessadas (estes últimos não têm voz deliberativa).

O Conselho tem por função o estudo dos problemas do trabalho e da política social, salvo os que respeitam ao seguro. Exerce as suas funções dando pareceres, e apresentando propostas e recomendações.

No Luxemburgo a lei de 10 de Novembro de 1944 criou uma Conferência Nacional do Trabalho, tripartida (6 representantes do Estado, 6 dos patrões e outros tantos dos trabalhadores) «cuja missão é assistir o governo na administração social do país» ⁽¹⁾.

Com carácter semelhante se encontram instituições corporativas na Grécia, no Egipto, Turquia, Pérsia, Paquistão, Índia, Ceilão, Birmânia, Malásia, Filipinas, etc.

29. — Por toda a parte, em maior ou menor grau, a instituição natural que é a Corporação afirma os seus

⁽¹⁾ Cfr. artigo 1.º da cit. Lei de 10 de Novembro de 1944.

direitos, vai impondo as suas realizações, e mesmo nos países de economia planificada ela faz valer os seus direitos de realidade que não pode ser esquecida.

Nuns países, como na Holanda, as Corporações atingem já o florescimento que tiveram nos tempos áureos dos séculos XIV e XV, noutros estão ainda na fase das realizações tímidas; aqui impõem completamente a sua autonomia, além sofrem uma grande intervenção do Estado; algumas formam-se espontaneamente com base numa consciência geral de comunidade de destino que abafa as excepções, outras necessitam da intervenção do Estado para imporem a sua força a uma minoria mais considerável; mas em toda a parte é inegável que o movimento corporativo se expande e desenvolve. A antiga concepção liberal de vida substitui-se uma consciência geral corporativa que não permite considerar os problemas isoladamente e que impõe a evidência da necessidade de cooperação dos interessados, de todos os interessados, para a resolução dos seus problemas.

E o movimento corporativo, que se desenvolve no plano profissional e que se impõe no plano económico geral, manifesta-se também na pequena Corporação que é a empresa.

30. — Já expusemos e defendemos a legitimidade de considerar como uma Corporação a grande empresa moderna onde o número de patrões e o de operários ultrapassa em geral o das Corporações medievais. Nesse sentido ainda hoje o termo é usado na Inglaterra e sobretudo na América.

Vejamos, pois, os Conselhos de Empresa que desde há uma dúzia de anos se têm desenvolvido imensamente em todo o mundo. Encontramo-los designadamente na Finlândia, Suécia, Noruega, Dinamarca, Alemanha, Holanda,

Bélgica, Luxemburgo, Suíça, Áustria, Itália, França, Inglaterra, Irlanda, Espanha; em Israel, Pérsia, Paquistão, União Indiana, Ceilão, Indo-China, Filipinas e Japão; na União Sul-Africana; no Canadá, Estados Unidos da América, Haiti, Bolívia, Brasil e na Nova Zelândia.

Todos os continentes viram florescer depois da guerra o movimento corporativo na concepção alemã da Corporação na empresa.

Evidentemente que em parte alguma os nomes sugerem Corporação mas quer se lhes chame Comissões ou Conselhos de Empresa, Conselhos de Gestão, Comissões Mistas de Produção, Comissões Trabalho-Direcção, Comissões Profissionais, Comissões ou Conselhos de Fábrica, Comissões Operárias, etc., o seu carácter é sempre corporativo; é sempre o reconhecimento de uma comunidade que em termos mais ou menos amplos participa toda ela na direcção da empresa.

Vejamos também as características desta Corporação de empresa na mesma ordem em que temos procedido ao estudo das outras Corporações.

31. — Na Holanda, os «Conselhos de Empresa» estabelecidos pela Lei de 4 de Maio de 1950, devem existir em todas as empresas com mais de 25 trabalhadores maiores de 21 anos de idade e com mais de um ano de serviço ⁽¹⁾. Compreendem, além do Chefe da Empresa e do seu suplente, 3 a 25 representantes do pessoal conforme o número de trabalhadores ⁽²⁾.

Podem ser eleitos conselheiros só os indivíduos com mais de 23 anos de idade e de 3 de serviço na

⁽¹⁾ Cfr. artigos 2.º e 10.º, § 2.º, da Lei de 4 de Maio de 1950.

⁽²⁾ Cfr. artigo 8.º

empresa, que sejam apresentados pelos Sindicatos operários ⁽¹⁾.

Para ser eleitor exigem-se 21 anos de idade e 1 ano de serviço na empresa ⁽²⁾.

O Conselho de Empresa tem por função, com salvaguarda do carácter independente das funções patronais, contribuir na medida dos seus meios para o funcionamento tão satisfatório quanto possível da empresa ⁽³⁾.

Ao «Conselho de Empresa» compete designadamente:

- a) o exame das pretensões, das reclamações e das observações que lhe são apresentadas pelo pessoal no que respeita à situação dos assalariados na empresa.
- b) as consultas relativas à fixação da época das férias, ao estabelecimento dos quadros de serviço, à formação das equipas e à fixação das horas das refeições, na parte em que estas questões não são reguladas no plano do ramo da indústria.
- c) o exercício do contróle da observância das condições de trabalho em vigor na empresa.
- d) o exercício do contróle da observância das prescrições legais em matéria de protecção dos trabalhadores da empresa, assim como o contróle das instalações criadas no interesse da segurança, da saúde e da higiene dos trabalhadores

⁽¹⁾ Cfr. artigo 10.º, § 3.º

⁽²⁾ Cfr. artigo 10.º, § 2.º

⁽³⁾ Cfr. artigo 6.º

e das possibilidades a estes oferecidas no que respeita às refeições e ao vestuário profissional.

- e) a participação na direcção das instituições anexas à empresa para benefício dos trabalhadores.
- f) a apresentação de sugestões relativas às medidas que podem contribuir para a melhoria da marcha da empresa sob os pontos de vista técnico e económico (1).

32. — Na Bélgica encontra-se uma verdadeira Corporação nos «Conselhos de Empresa» que exercem as funções económicas e sociais que nos graus superiores estão divididas por organismos diferentes.

Os Conselhos de Empresa, criados pela Lei de 20 de Setembro de 1948 sobre a organização da economia (2) receberam a sua lei orgânica pelo «arrêté» do regente de 13 de Junho de 1949 (3). Abundante legislação tem completado essas leis (4).

Os Conselhos de Empresa devem existir em todas as empresas com mais de 50 trabalhadores (o estabelecimento dos Conselhos era obrigatório por escalões sucessivos: 1.º — empresas com mais de 200 trabalhadores, 2.º — com um número compreendido entre 100 e 200, 3.º — com mais de 50).

(1) Cfr. artigo 6.º, § 2.º

(2) Moniteur Belge de 27 e 28 de Setembro de 1948. Foi modificada pela lei de 18 de Março de 1950 (Moniteur de 31 de Março de 1950).

(3) Moniteur Belge de 25 e 26 de Julho de 1949.

(4) Moniteurs Belges de 25 e 26 de Julho de 1949; 12 de Janeiro de 1950; 18 de Março de 1950; 31 de Março de 1950; 2 de Dezembro de 1950; 12 de Janeiro de 1951; 8 de Novembro de 1951.

Para os efeitos dessa lei considera-se «empresa» a unidade técnica de exploração.

Exige-se como condição por ser eleitor, a nacionalidade belga (ou trabalhar na Bélgica havendo mais de 2 anos), ter 18 anos de idade, um ano de trabalho na indústria e 3 meses de serviço na empresa, e estar no gozo dos direitos civis e políticos. São condições de elegibilidade a nacionalidade belga, a idade de 25 anos, 3 anos de trabalho na indústria e 6 meses na empresa, estar no gozo dos direitos civis e políticos e ser apresentado por uma organização sindical com mais de 100.000 membros (1), que abranja um mínimo de 10 % do pessoal ao serviço da empresa e que tenha um representante na Comissão Paritária da indústria a que a empresa pertence.

O Conselho de Empresa é composto pelo chefe da empresa e por um ou mais delegados efectivos ou suplentes que ele designar (mas nunca em número superior ao dos delegados dos trabalhadores) e por delegados do pessoal num mínimo de 3 e num máximo de 20, conforme o número de trabalhadores da empresa.

Pelo menos mensalmente o Conselho reúne sob a presidência do Chefe da empresa ou do seu delegado e é secretariado por um membro da delegação do pessoal.

O Conselho de Empresa tem funções consultivas e activas no campo social e consultivas e de informação no campo económico.

Como missões consultivas compete-lhe examinar os critérios de admissão e despedimento do pessoal, dar parecer e fazer sugestões sobre a organização e condições do trabalho e o rendimento da empresa e dar pare-

(1) Só a Confederação dos Sindicatos Cristãos e a Federação Geral dos Trabalhadores Belgas (socialista) estão nessa situação.

ceres ao Conselho Central de Economia e ao Conselho Profissional respectivo sobre matérias da sua competência.

Como missões activas tem as de:

- 1 — Gerir as obras sociais da empresa.
- 2 — Desempenhar eventualmente as funções atribuídas às Comissões de Segurança e Higiene.
- 3 — Fixar as datas das férias do pessoal.
- 4 — Elaborar ou modificar os regulamentos de oficina ou os regulamentos internos da empresa.
- 5 — Fiscalizar a aplicação da legislação industrial ou social de interesse para os trabalhadores.
- 6 — Examinar as medidas próprias ao desenvolvimento do espírito de colaboração entre a direcção e o pessoal.

Como missão de informação compete-lhe:

- 1 — Receber do Chefe da Empresa, pelo menos trimestralmente, informações sobre a produtividade e ainda todas as que respeitem à vida económica da empresa.
 - 2 — Periódicamente, e pelo menos no fim do exercício social, informações, relatórios e documentos que esclareçam sobre os resultados económicos conseguidos pela Empresa.
 33. — Também na Suíça Francesa as «Comunidades de Empresa» se têm desenvolvido, sobretudo no que se refere à parte social, e em especial na indústria metalúrgica.
- Na Escandinávia as Comissões de Produção existem desde o fim da guerra (desde 1945 na Noruega, de 1946 na Suécia, de 1947 na Dinamarca).

Como característica comum têm a de derivarem apenas de convenções colectivas e de não terem nenhuma base legal. A existência de fortes organizações sindicais muito centralizadas ⁽¹⁾ dá aos acordos nacionais a força de lei.

As Comissões são organismos consultivos mistos, mas a sua composição nem sempre é paritária. Existem em todas as empresas norueguesas com mais de 50 trabalhadores e nas empresas suecas ou dinamarquesas com mais de 25 assalariados desde que o patrão o peça, ou que tal seja solicitado (pelo Sindicato local na Suécia, ou pela maioria dos trabalhadores na Dinamarca).

Os fins principais dessas Comissões são os de aumentar a produção, de promover as boas relações entre patrões e trabalhadores, de melhorar as condições de trabalho e de contribuir para a formação profissional.

Na Suécia têm ainda competência especial para o estudo das questões de emprego.

Destas Comissões se aproximam as Comissões Mistas de Produção, inglesas, também facultativas, que foram estabelecidas em 1939 e cuja expansão tem sido muito encorajada pelo Governo Inglês depois da guerra. Idênticamente sucede no Canadá.

Na Áustria e na Alemanha desde 1947 que os Conselhos de Empresa se começaram a criar reatando-se assim uma tradição que encontra as suas origens nos anos posteriores à primeira grande guerra (os Betriebs-

⁽¹⁾ 98% dos operários suecos estão filiados na Confederação Geral do Trabalho e a indústria está na sua quase totalidade inscrita na Confederação patronal.

räte criados pela lei de 15 de Março de 1919 na Áustria e pela lei de 4 de Fevereiro de 1920 na Alemanha). Se esses Betriebsräte (que em ambas as repúblicas existiram em todas as empresas com mais de 20 trabalhadores) foram uma desilusão e foram suprimidos, não deixaram de contribuir, pelos contactos frequentes que promoveram, para o reconhecimento de uma comunidade de empresa e para criarem espírito de corpo.

Por isso foi a legislação nacional-socialista alemã de 20 de Janeiro de 1934 a que primeiro veio afirmar uma comunidade de empresa e fortalecer assim um espírito de corpo que impôs a criação de Conselhos de Empresa em seguida à guerra, Conselhos que foram autorizados por lei do Conselho de Fiscalização aliado, de 10 de Abril de 1946. Os diversos Länder também promulgaram leis sobre os Conselhos de Empresa (Ássia e Vurtemberg-Bade em 1948, Cidade Livre de Brema em 1949, o Schleswig-Holstein e a Baviera em 1950).

É curioso notar que, quando das discussões no plano federal, a Deutscher Gewerkschaftsbund (que agrupa todos os sindicalizados) e as organizações patronais estavam de acordo sobre a competência do Conselho de Empresa no que se refere a problemas do pessoal, condições de trabalho e obras sociais e as discussões incidiram na intervenção dos trabalhadores na direcção económica. A co-gestão das grandes empresas siderúrgicas com participação de representantes do trabalho na direcção, em pé de igualdade com os representantes do capital, é desde 1947 uma realidade cujos resultados se impõem. A lei de 21 de Maio de 1951 veio dar aos assalariados o direito de co-gestão nos Conselhos de Vigilância (Aufsichtsräte) e nas comissões directoras das empresas mineiras e siderúrgicas.

Na França desde 1945 que são reconhecidas as Comissões de Empresa, que se tinham constituído desde a libertação com o nome de Comissões de Produção ou de Gestão.

Estas Comissões sucedem às Comissões Sociais instituídas em todas as empresas com mais de 100 trabalhadores pela lei de 4 de Outubro de 1941.

As suas missões eram apenas sociais, e cremos que é uma nota a reter o facto, assinalado por Pierre Chambelland, de que onde as Comissões de Empresa são constituídas pelas pessoas que compunham as antigas Comissões Sociais, funcionam «à maravilha» e elas desempenham cabalmente as suas novas missões económicas; enquanto que as Comissões compostas por novos membros só cuidam das obras sociais e apenas realizam a missão dos antigos «Comités Sociaux» criados pelo Governo de Vichy.

Vemos aqui uma prova da necessidade de caminhar devagar.

Até a colaboração tem que ser aplicada gradualmente e aqueles que não estão habituados a colaborar não podem, de um momento para o outro, encontrar todos os proveitos da cooperação.

Além da legislação a que fizemos referência, os Conselhos de Empresa encontram-se instaurados legislativamente em moldes mais ou menos semelhantes na Espanha, Luxemburgo, Finlândia, Irão, Paquistão, Hindustão, Indochina, Bolívia, etc.

34. — Estas breves referências, do muito que no domínio da «Corporação de Empresa» se tem feito, não têm outro intuito que o de justificar a afirmação de que se vive um período de pleno florescimento corporativo.

Não houve a pretensão de fazer qualquer estudo dessas realizações, para o que, de forma alguma, chega o que está publicado. Com efeito nenhuma têm ainda 10 anos de experiência, e muitas não ultrapassam os 4 anos. Assim ainda se não encontram publicados trabalhos que permitam tirar conclusões seguras. O melhor estudo de que temos conhecimento é o de Pierre Chambelland ⁽¹⁾ baseado num cuidadoso inquérito, mas é ao mesmo tempo muito recente, e muito antigo. Muito recente em relação aos «Comités d'Entreprise», que à data do inquérito ainda não tinham 4 anos de existência, ele é ao mesmo tempo desactualizado, hoje que já passaram 5 anos sobre a sua realização.

Na Bélgica, foram realizados vários inquéritos aos Conselhos de Empresa, entre os quais se deve destacar o que foi realizado pelo Instituto de Sociologia Solvay (6 meses depois da criação dos primeiros Conselhos) e o que foi iniciado na primavera de 1952 pelo Conselho Paritário Geral, inquérito que veio a ser concluído já em 1954 pelo Conselho Nacional do Trabalho, que sucedeu ao referido organismo.

Dado o facto de datarem de 1950 os primeiros Conselhos de Empresa era ainda prematura uma apreciação em 1952.

Entretanto não nos deteremos sobre as conclusões deste inquérito (que são aliás favoráveis, como as do inquérito Chambelland são esperançosas) porque isso está fora do âmbito desta breve referência, e porque um estudo destas instituições não se poderia limitar ao aspecto especial que eles assumem só num país e sob uma determinada legislação.

⁽¹⁾ Pierre Chambelland, *Les Comités d'Entreprise—Fonctionnement et Résultats Pratiques*, Paris, 1949.

35. — Como conclusão desta breve digressão pelas realizações estrangeiras queremos assinalar uma forte tendência geral para dar autonomia aos corpos profissionais, para os transformar em verdadeiras Corporações, e assim para o Estado ir reduzindo o seu intervencionismo à medida que as profissões organizadas dão garantia de que esse abandono de atribuições não se traduzirá num liberalismo ultrapassado e inadmissível nos tempos actuais.

O Estado, forçado pela inexistência de órgãos corporativos a exercer uma missão supletiva de coordenação e direcção económica e social vai-se desembaraçando em toda a parte dessas funções, que voltam, por direito próprio, às profissões.

Mas vimos mais do que a entrega da direcção dos interesses dos diversos corpos profissionais aos organismos corporativos — vimos que lhes são confiadas missões de interesse nacional.

Assim se afirma o carácter que os historiadores reconheciam nas antigas Corporações e em que os doutrinários insistem como essencial nas Corporações actuais — o servir o bem comum, o fim nacional ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Diz um texto francês do século XIII — 1267 — cit. por Ch. V. Langlois in «La Vie de France au Moyen Age» e modernizado pelo grande historiador das Corporações, Olivier Martin: «Quelque métier que l'homme fasse il doit servir la ville où il est de son métier». E Olivier Martin continua: «Tous doivent se subordonner au bien commun et s'incliner devant l'arbitrage du Roi qui en est l'interprète... Il a, en effet, seul dans le royaume, depouillé sa qualité de particulier pour n'être qu'une personne publique vouée au service de la nation.»

Os doutrinários modernos da escola católica, como o falecido Presidente das Semanas Sociais Eugène Duthoit, insistem no aspecto da Corporação estar «chargée de la gérance du bien commun» e

IV

O CASO PORTUGUÊS

REALIDADES

36. — Vimos que todos os países recorrem às soluções corporativas para resolver os seus problemas económicos e sociais. Vejamos agora as realidades portuguesas e os problemas económicos e sociais que entre nós reclamam solução.

Não cabe nos limites deste prólogo um estudo da situação económica actual; mas infelizmente a posição portuguesa no panorama europeu é de uma nitidez tal que dispensa grandes demonstrações.

Colin Clark no seu notabilíssimo trabalho «The Economics of 1960» apresenta uma estatística do rendimento nacional de diversos países, por habitante, expresso em dólares de 1925-1934, e calculado sobre os poderes de compra efectivos, não sobre os câmbios oficiais.

Manoïlesco ao marcar o fim nacional que a Corporação se propõe não hesita em afirmar que «a representação e a defesa dos interesses do grupo não compete às Corporações» — essa defesa pertence aos Sindicatos.

O Prof. Pires Cardoso que, mais do que ninguém, tem fomentado os estudos corporativos em Portugal, tem igualmente insistido sempre sobre a função da Corporação servir «o bem comum».

Dessa estatística reproduzimos apenas os números referentes a alguns países europeus no período 1935-1938, último em relação ao qual os cálculos foram feitos.

Grã-Bretanha	584
Suíça	455
Suécia	367
França	358
Dinamarca e Islândia . . .	347
Holanda	335
Noruega	279
Espanha	260
Portugal	125

Os cálculos do nosso rendimento nacional em 1949, apresentados em 1952 pelo Instituto Nacional de Estatística, indicam-nos 160 dólares o que nos mantém no fim da escala europeia ⁽¹⁾.

O nosso nível alimentar (2.465 calorias por habitante em 1950) é notavelmente baixo como baixíssima é a captação de energia eléctrica (menos de 200 kw).

A grande indústria quase não existe, um desemprego invisível é manifesto na agricultura e a maioria da população consome a totalidade dos seus rendimentos,

⁽¹⁾ O Plano de Fomento indica para aqueles países, em 1950, os seguintes valores como rendimentos por habitante, expressos em dólares:

Inglaterra	773
Suíça	849
França	482
Dinamarca	689
Holanda	502
Portugal	134

sensivelmente constantes dada a relativa estabilidade dos preços e dos salários ⁽¹⁾.

Desta forma, o capital não se forma e o mercado interno mantém-se estacionário.

A nossa economia tem sido estática e vive à mercê do comércio de exportação.

Enquanto uma expansão contínua anima a maior parte das economias europeias na esteira do exemplo americano, a economia portuguesa mantém-se quase estacionária e o poder de compra da população não aumenta sensivelmente ⁽²⁾.

O baixo nível dos nossos salários é ao mesmo tempo causa e efeito desta estabilidade. Causa, porque sem aumento do poder de compra as empresas não se podem desenvolver; efeito, porque sem que as empresas se desenvolvam não é possível subir os salários. Deste círculo saiu-se em determinada altura por um desequilíbrio como foi o do desenvolvimento do comércio externo durante a guerra, que veio aumentar bastante o nível das classes trabalhadoras.

⁽¹⁾ Relatório da O. E. C. E. de 1953.

⁽²⁾ Ora a economia dum país depende dos seus mercados e cada vez mais os mercados internos vão impondo o seu valor sobre os mercados externos dada a política de autarquia inconfessada ou simplesmente de desenvolvimento económico, com que se vai depauperando no estrangeiro. Além disso a dependência do mercado externo origina uma fragilidade da economia que a torna muito facilmente vulnerável. É, reconhecidamente, o caso português. É sabido que o valor dos mercados internos não depende do seu volume demográfico, mas do seu poder de compra. A Bélgica, a Suíça, os Países Escandinavos, são mercados incomparavelmente superiores aos nossos e a sua população ou é igual ou inferior. Para criar um mercado em profundidade como estes, é precisa a actuação de dois factores que, de resto, são interdependentes: uma baixa dos preços de custo, uma subida dos salários.

Outra forma de libertação seria um aumento grande da produtividade nacional, com uma larga repartição dos seus frutos. Infelizmente o nosso espírito de empreendimento é notoriamente fraco e não tem sido forçado pelas circunstâncias a desenvolver-se ⁽¹⁾.

37. — Cremos que é na baixa produtividade das empresas industriais e agrícolas que se encontra a causa da modéstia da nossa economia. Se é exacto que os nossos salários são baixos, isso não se deve a um defeito de repartição mas ao facto de não haver que repartir.

Aos baixos salários dos trabalhadores correspondem pequenos lucros da indústria, do comércio e da agricultura ⁽²⁾ e reduzidos impostos para o Estado ⁽³⁾.

A fraca produtividade das empresas deve-se, não só ao deficiente equipamento de muitas, mas sobretudo à falta de competência técnica dos trabalhadores e dos patrões.

Se a formação profissional do nosso trabalhador é deficientíssima, apesar de demoradíssima, é ainda mais manifesta a falta de formação profissional dos chefes de

⁽¹⁾ Foi a necessidade de reter com altos salários os operários que fugiam para o Oeste que desde sempre forçou os industriais americanos a procurarem no aumento da produtividade a compensação dos salários pagos.

⁽²⁾ Em 1951 foi de 13 % a formação interna bruta do nosso capital. A média dos 14 países europeus foi de 20 %.

⁽³⁾ As receitas ordinárias de uma média de 4.250 mil contos (em escudos de 1950) no período entre 1940 e 1947 não chegaram às do período 1928-1939, onde a média foi de 5.450 mil contos na mesma moeda (respectivamente 1.720 e 2.201 mil contos em escudos de 1938). Cfr. Parecer sobre as Contas Gerais do Estado de 1951.—Lisboa, 1953.

empresa. Alguns se encontram com conhecimentos técnicos da indústria que exploram, mas não são mais do que raros os que possuem sequer o conhecimento da existência de uma ciência de administração.

Se a aprendizagem do operário é em grande parte empírica, pode-se dizer que não é outra a escola do patrão. E o que tem sido mais nocivo para a prosperidade da indústria é que o operário ainda vai aprendendo com os que o rodeiam, enquanto que os patrões não têm essa sorte. Pode-se dizer que há o sentimento geral de que para ser patrão, não é preciso saber.

38. — A nossa situação social é, evidentemente, de paz.

O trabalhador que lastima a sua sorte, e que uma ou outra vez inveja o automóvel que constitui o luxo do patrão, tem o sentimento de que a empresa não pode pagar mais sem comprometer a sua estabilidade e não é raro alguns aceitarem reduções nos salários, convictos de que ao patrão é impossível pagar o salário devido. A baixa cultura do trabalhador, que se traduz em fraco valor profissional, também tem correspondência numa modéstia grande de necessidades e assim, quando ele não é manobrado por agitadores políticos, não agita problemas sociais.

Evidentemente que isso não quer dizer que esses problemas não existam e não atinjam gravidade, sobretudo nas famílias numerosas, que são em grande percentagem.

O nível de vida médio do trabalhador solteiro, que já é baixo, agrava-se com os encargos familiares e desce rapidamente abaixo dos trabalhadores menos qualificados, até ser insuficiente para assegurar as necessidades vitais.

O abono de família não chega para compensar esses encargos ⁽¹⁾.

O patrão não pode, evidentemente, nivelar os salários da empresa pelas necessidades dos que têm uma família mais numerosa a seu cargo.

Este o problema social mais agudo no nosso meio operário dado o seu carácter de normalidade; os problemas do desemprego e das lacunas ou deficiências do seguro social, são, digamos, aspectos patológicos na vida do trabalho, e portanto excepcionais.

39. — Entretanto a situação tende a modificar-se e na previsão de Colin Clark nós atingiríamos em 1960 o rendimento médio anual por habitante de 390 unidades internacionais ⁽²⁾. Seríamos mesmo o país que progrediria mais na Europa o que viria confirmar a lei da tendência para a igualização dos níveis de vida ⁽³⁾.

Os economistas consideram o período actual da humanidade como um período transitório que liga o equilíbrio económico da civilização primária ou agrícola (que para a Europa findou com o século XVIII) ao equilíbrio económico da civilização terciária ou dos serviços (que se prevê no século XXI).

Durante todo este período transitório decresce o sector primário da população (agricultura, caça, pesca) e aumenta o sector terciário (grosso modo, os serviços). A estabilização destes sectores com a consequente esta-

⁽¹⁾ Os encargos de família do trabalhador indiferenciado são calculados como sendo de 60 % para a mulher, 25 % para um filho de 3 anos, 30 % para um filho de 9 e 65 % para um filho de 15 anos (cálculo da C. S. C.).

⁽²⁾ De 125 em 1935-38 para 390 em 1960.

⁽³⁾ V. Jean Fourastié — *La Civilisation de 1975*. Paris, 1953.

bilização do sector secundário marcará o fim do período transitório.

Jean Fourastié, numa análise lúcida e penetrante, apoiada nos estudos de Colin Clark que forneceram os elementos essenciais à economia moderna, divide o período transitório em três fases — de arranque, de expansão e final.

Essas três fases são caracterizadas pelo movimento do sector secundário (grosso modo, o sector industrial). Na fase do arranque esse sector crescerá, na fase da expansão ele mantém-se estacionário e na fase final ele começará a diminuir.

É evidente que a nossa posição no quadro se situa no período de arranque. Temos, portanto, como características da nossa evolução económica uma fase de desenvolvimento grande do sector industrial e assim é este que ocupará principalmente a nossa atenção. Por outro lado este é o que levanta maior número de problemas sociais, que são os que nos ocupam.

40. E saindo das previsões, hoje já antiquadas ⁽¹⁾ olhemos o desenvolvimento da situação actual.

Pode dizer-se que, infelizmente, é ao Estado que se deve quase tudo o que se tem feito para pôr em marcha a nossa economia.

Sem esta acção governamental supletória das deficiências da iniciativa privada, o nosso atraso seria indiscutivelmente muito maior.

(1) «The Economics of 1960» foi publicada em 1942. Encontra-se em publicação uma nova edição actualizada.

O Parecer sobre as Contas Gerais do Estado de 1951 é francamente desanimador ao prever que a capitação do rendimento não subirá sensivelmente no próximo decénio.

E o esforço feito não se pode medir apenas pelo aspecto financeiro, em que o Estado concorre com cerca de 50% do investimento global, mas sobretudo pela iniciativa governamental que tem impulsionado a quase totalidade das grandes realizações económicas dos últimos anos ⁽¹⁾.

Entretanto, embora não falem ao Estado possibilidades de realizar uma acção mais vasta no domínio do progresso económico, o Plano de Fomento limitou-se a consagrar cerca de 900.000 contos à indústria (exceptuando a electricidade) com a esperança de ver desenvolver-se mais a iniciativa privada, à qual não queria por isso absorver os recursos.

É difícil, senão impossível, prever o desenvolvimento económico provocado pelo Plano de Fomento em curso, pois, para além das aplicações que dele constam, confía-se num movimento da iniciativa particular que encontrará apoio nas indústrias básicas que o Plano instala ou desenvolve e é de esperar que o factor do multiplicador aumente o emprego e assim desenvolva a economia para além do expressamente previsto no Plano.

Uma coisa parece, no entanto, certa: É que sem uma larga distribuição dos benefícios económicos do Plano não será aumentado o poder de compra da população e que sem esse aumento do poder de compra não é possível qualquer melhoria sensível na nossa economia.

(1) Como diz o relatório da O. E. C. E. sobre a situação económica de Portugal no ano de 1953. «Sans cet effort gouvernemental, traduit en particulier par les deux plans de développement économique, il est certain que même les modestes progrès réalisés jusqu'ici n'auraient pas été obtenus».

Deste ponto de vista se faz eco o Plano ao marcar como finalidade o aumento do nível de vida da população.

Ora, é esse o equilíbrio económico, que consistirá na equitativa distribuição dos benefícios do progresso entre os salários, o capital, os preços e os impostos, que cremos só dentro da Corporação pode ser encontrado. E aí o têm procurado os outros países, ao entregar essas funções a instituições corporativas ou a organismos que podemos chamar pré-corporativos, onde o Estado se encontra representado.

41. — Mas nem só de equilíbrio económico tem necessidade o Plano de Fomento para atingir os seus fins. Ele não os pode conseguir sem um desenvolvimento da iniciativa privada a que o Plano não pretende substituir-se mas servir de base. Vimos como em toda a parte, desde a Inglaterra e a França até ao Paquistão e ao Indostão, se constituem Conselhos de Desenvolvimento ou de Modernização ou de Indústria, ou de Reorganização Económica, ou com qualquer outro nome, mas sempre com uma base corporativa ou pré-corporativa, para obter a colaboração dos interessados nos planos de desenvolvimento económico.

Não cremos que outra pudesse ser a solução portuguesa, ainda que não estivéssemos num país corporativo.

Mas, entre nós, talvez mais do que nos outros países, essa solução se impõe. É que a carência de capitais, a falta de iniciativa particular e o medo do risco impõem uma colaboração que o forte espírito individualista dos portugueses dificulta. Uma desconfiança natural dos capitalistas perante a indústria faz com que as suas economias o sejam normalmente sob forma líquida (como

o nota o relatório da Organização Económica de Cooperação Europeia). Um fraquíssimo espírito de cooperação tem dificultado mesmo as uniões de industriais que só têm alcançado êxito onde o Estado as impôs.

Toda a nossa organização corporativa tem sofrido da falta de espírito de colaboração da indústria, que só sob o impulso, para não dizer sob a pressão, do Estado, se une e coopera, mesmo quando essa cooperação lhe é de uma necessidade vital.

Uma indústria conhecemos bem de perto onde a necessidade absoluta de união era por todos sentida, mas onde todos reconheciam que só a iniciativa do Estado a podia realizar, como realizou.

42. — E ainda uma tão inegável como incompreensível desconfiança da indústria perante as realizações económicas do Estado impõe a Corporação. É que, cremos que entre nós mais do que em qualquer outra parte, a indústria manifestou uma injustificada relutância em responder às ofertas de colaboração nas grandes iniciativas que, como medida supletiva, o Estado se viu forçado a realizar. E não é só com indústrias novas, afins ou complementares das que são convidadas à colaboração que o caso se observa. Até com actividades já de há muito existentes entre nós e com um passado, perspectivas e garantias que asseguram o êxito, se verificaram reticências em colaborar com o Estado, por parte das empresas que exploram a mesma indústria.

Por isso dissemos que as razões que tiveram outros países para recorrer a soluções corporativas se verificam ainda mais fortemente entre nós, já que uma verdadeira auto-direcção da economia não levantará as objecções que a direcção do Estado faz surgir.

43. — E não só razões de ordem económica, mas também de ordem social e económico-social, nos parece imporem neste momento a realização das Corporações.

Começaremos por referir a razão de ordem económico-social que é a melhoria das relações humanas como primeiro factor de aumento da produtividade do trabalho.

Data de menos de dez anos o desenvolvimento dos estudos sobre o valor humano na produção.

Ainda em 1952 Jean Fourastié escrevia ⁽¹⁾: «Là encore, le terrain est presque vierge; l'humanité découvre à peine ces problèmes et ne les résout qu'empiriquement, ce qui donne des résultats honorables avec des gens qui ont de l'intuition, de l'intelligence, de la sensibilité, mais ce qui donne des résultats médiocres avec la masse humaine qui, elle-même, manque beaucoup d'intuition, d'objectivité, de sensibilité. Grâce à une foule de chercheurs, ces matières commencent à entrer dans le domaine scientifique».

Enquanto na Inglaterra, na França, na Bélgica, na Holanda e na Alemanha a descoberta do valor da ciência da mentalidade humana — o humanismo — vai introduzindo uma verdadeira revolução na indústria, o assunto não tem merecido a devida atenção em Portugal, mas não duvidamos de que muito em breve ele comece a preocupar os nossos estudiosos.

Cremos, todavia, que dado o estado actual da consciência do patronato, esses problemas, de um interesse basilar para o desenvolvimento da produtividade e para o aumento da riqueza nacional, não podem encontrar solução senão dentro das Corporações.

⁽¹⁾ La Productivité — Paris, 1952 — pág. 96.

Só aí, numa associação que abranja patrões e trabalhadores e que permita fazer o estudo para toda uma actividade, será possível promover a utilização perfeita desse potencial de riquezas quase ignorado — a pessoa do trabalhador.

Foi essa a solução noutros países, nem outra podia ser sem que se incorresse numa contradição fundamental — a ignorância do humano pela organização que defenderia a necessidade da utilização do conhecimento desse factor.

Sem a colaboração de patrões e trabalhadores nos organismos que pretendem melhorar as relações humanas na indústria, a acção destes estaria viciada já na origem e não seria legítimo confiar nos resultados da sua acção. Ora em regime corporativo é naturalmente a Corporação que há-de realizar essa colaboração.

44. E, quanto ao sector social, também a paz que nos tem caracterizado enquanto em todo o mundo as questões sociais assumem aspectos graves, tem sido em grande parte devida a factores que estão em franca evolução: a falta de cultura operária com a consequente modéstia de necessidades; a reduzida formação profissional do nosso trabalhador, com a consequente consciência do pequeno valor do seu trabalho.

Ora, essas deficiências estão em correcção, e o esforço feito ultimamente na luta contra o analfabetismo e na criação das escolas técnicas não poderá deixar de dar os seus frutos dentro de muito poucos anos.

É certo que a um aumento de valor do trabalhador corresponderá sempre ⁽¹⁾ um aumento de remuneração

⁽¹⁾ Quaisquer que sejam os métodos adoptados em qualquer indústria a tendência geral das forças económicas levará o salário

e de vantagens, mas não é menos verdade que há sempre uma discordância no tempo que é a fonte das questões sociais.

Os ajustamentos progressivos e constantes dos salários e das regalias ao rendimento e às necessidades do trabalhador têm sido normalmente realizados noutros países por pressões sindicais. Reconhecemos que não é geralmente o espírito de justiça que preside a esses ajustamentos onde o salário muitas vezes marca apenas a fronteira entre a resistência patronal e a força operária, e sabemos bem como esses ajustamentos trazem normalmente grandes perturbações sociais e graves desperdícios da riqueza nacional. Para os evitar têm os países recorrido às Corporações em cujo seio se procura a colaboração e se negociam os contratos colectivos.

Também nós, ainda que não fôssemos uma nação corporativa, não encontraríamos outra solução; e ela impõe-se mais em Portugal do que noutros países porque uma estratificação social mais acentuada dificulta mais os contactos e a colaboração.

É certo que inegáveis qualidades sentimentais, que o sociólogo Paul Descamps reconheceu como características dos portugueses, impregnam de um ambiente quase patriarcal uma parte das nossas empresas, mas não é menos certo que o melhor patronato tende facilmente para o paternalismo, raramente para a colaboração.

Uma condescendência benevolente dos patrões para com os trabalhadores é frequente, um espírito de equipe raro.

oferecido a todas as classes de operários a avizinhar-se (salvo excepções que aqui não interessam) do valor do produto líquido marginal dessa classe. (Pigou, *The Economics of Welfare*. — Ed. Mac-Millan, Londres, pág. 384).

É a nossa estrutura social de sociedade de classes de proprietários e não de aquisição, e a abertura do leque social que são responsáveis deste estado de espírito. O primeiro é consequência do nosso fraco desenvolvimento económico, o segundo do baixo nível cultural.

Contra as duas deficiências estamos a lutar, mas também aqui haverá sempre um inevitável desajustamento entre as causas e os efeitos e há que contar que a modificação da situação não provocará uma modificação simultaneamente gradual da mentalidade.

Os pais serão sempre os últimos a considerar a maioridade dos filhos e não supomos possível a transformação do espírito paternalista à medida que os trabalhadores vão entrando na maioridade.

Por isso escrevemos que, mais do que noutros sítios, nos parece impor-se entre nós a solução corporativa; é porque aqui, mais do que noutros países, o trabalhador encontraria dificuldades para fazer valer os seus direitos de colaborador na empresa.

45. — Estas são, a nosso ver, as perspectivas da evolução económica e social portuguesa, que, como expusemos, levarão à necessidade de encontrar organismos de colaboração entre patrões e operários.

Esses organismos são as Corporações por imposição da lei e das realidades que em Portugal, como em toda a parte, aconselham uma diminuição da intervenção estatal. Esta é recebida com desconfiança pelo patronato, no domínio económico, e dificulta a melhoria de relações humanas no aspecto social.

A melhoria do nível das classes trabalhadoras só dá plena satisfação às suas aspirações se é conseguida pelos próprios trabalhadores, como o desenvolvi-

mento económico só dá todos os frutos se for realizado pelas empresas.

Não se nega o valor da acção do Estado, mas crê-se que essa acção só atinge plena eficácia quando é de colaboração, de auxílio, não de tutela.

Essa tutela tem sido, inegavelmente, e infelizmente, precisa, mas não se duvida da sua intenção supletória da inacção privada e cremos que o seu melhor êxito será o de ter criado as condições para ser desnecessária.

46. — Perante as realidades que focamos, não apresentamos qualquer instituição que seja perfeitamente corporativa.

Não falamos da empresa onde não se vê qualquer sinal de Corporação. Se encáramos o plano da profissão, temos que reconhecer que se encontra um esboço de Corporação nas Secções da Câmara Corporativa.

Um esboço apenas, pois o carácter eminentemente consultivo da Câmara Corporativa não autoriza que as secções se considerem Corporações, ainda que imperfeitas.

Também na administração das instituições de previdência e de abono de família se encontram indícios corporativos.

No aspecto social também se podem vislumbrar indícios de Corporação nas Comissões Corporativas criadas por alguns contratos colectivos. E dizemos «por alguns» porque em muitos dessas Comissões Corporativas não têm senão carácter transitório e a sua competência é limitada à conciliação de conflitos individuais de trabalho. Noutros, porém, as Comissões Corporativas têm mais vastas missões, entre as quais as de reverem periodicamente as condições de trabalho fixadas no contrato e, embora com uma base contratual, tem carácter institucional, pois foi expressamente acordado que a denúncia

do contrato colectivo implica apenas a sua substituição por outro.

A Comissão adquire assim uma feição institucional que a permite considerar como um órgão corporativo regulador das condições de trabalho na profissão.

Quanto aos Sindicatos e Grémios, são, sem uma Corporação, organismos sindicalistas mas não corporativos⁽¹⁾. Eles são, sem contestação, os pilares da Corporação, mas enquanto esta não existir eles serão, forçosamente, mais organismos para a defesa dos interesses próprios do grupo que representam, do que para servir o bem comum da profissão.

Temos que reconhecer que são bem fracas as realizações corporativas nesta república corporativa.

E poderiam elas ser maiores no condicionalismo actual?

Supomos que não.

Corporações sem organismos sindicais fortes seriam vãs ou perigosas. Só a consciência da força que os apoia pode dar aos representantes sindicais na Corporação autoridade e prestígio para fazer valer os seus pontos de vista. Ora, as organizações sindicais portuguesas são muito fracas, não tanto pela sua dispersão como pela manifesta falta de capacidade dos dirigentes a corresponder ao baixo nível dos dirigidos.

(1) Je vois bien que l'établissement légal des Syndicats professionnels pourra, en quelque manière, être un remède contre l'isolement mais je ne vois pas comment il sera un remède contre les divisions des patrons et des ouvriers et c'est là, pourtant, qui est le mal... Je vois, au contraire, qu'il sera l'organisation définitive des uns contre les autres. — dizia Alberto de Mun em 1883, na Câmara dos Deputados. (Cit. in Suzanne Douence — *Essais sur le Corporatisme Français* — Bordeaux, 1942, pág. 3).

DOCTRINA

47. — E, porque não nos cumpre aqui justificar a modéstia das realizações corporativas portuguesas, vejamos a nossa posição doutrinal perante os problemas apontados.

Como os sistemas económicos e sociais se definem pelos seus fins, pelas suas instituições e pelos seus meios, consideramos útil, por uma questão de método, rememorar aqui esses três elementos de definição do nosso sistema.

Isto nos ajudará a encontrar as soluções de alguns problemas que adiante se porão.

48. — Os fins da nossa política têm sido sempre definidos como sendo de progresso económico e de progresso social.

A marcar bem o fim social do progresso económico, o Estatuto do Trabalho Nacional declara que a organização económica da Nação deverá realizar o máximo de produção e riqueza socialmente útil (art. 2.º).

Por progresso económico entende-se não apenas o aumento da riqueza mas o aumento da produção e do consumo, digamos, numa frase feita: produzir mais e melhor; e acrescentemos-lhe: e mais barato.

Por progresso social entendemos a melhoria do nível e do género de vida das classes menos favorecidas.

Mas, além do progresso económico e do progresso social, a orientação da nossa política tem visado sempre que esse progresso se traduza em progresso humano.

Esse é um dos grandes problemas do nosso tempo e é dos princípios do estado corporativo português promover que o progresso técnico sirva o progresso humano.

É da ética do nosso estado lutar contra a visão infernal de Virgil Gheorghiu ao gritar que «nós renunciamos às nossas qualidades humanas» que «nós adoptamos o estilo de vida dos nossos escravos técnicos», e que «é talvez a época mais sombria de toda a história», esta, em que o «homem foi reduzido à única dimensão do valor técnico social» (¹).

Mas é também da ética da nação portuguesa lutar contra a visão edénica de Staline ao escrever: «Temos que fazer a terra cada vez mais bela; tão bela que o homem se esqueça de desejar outro mundo» (²).

Se o ponto de vista é diferente, o panorama que ambos evocam não difere sensivelmente.

É o mesmo deserto de aspirações, o mesmo vácuo de ambição espiritual; é o mesmo homem que não aspira a «ser mais», mas cujos desejos se limitam a «ter mais», o que um e outro nos apresentam.

É esse tipo de progresso que os nossos princípios repudiam e por isso colocamos o progresso económico e o progresso social no lugar que lhes compete na escala dos valores. Eles são-nos necessários para o progresso humano, que constitui o fim último da nossa política nacional e, nesse enobrecimento das aspirações no domínio económico e social, só vemos mais um incentivo para a elas nos dedicarmos ainda mais afincadamente.

49. — E, assinalados os fins que se propõe o nosso sistema económico social vejamos as instituições de que se vai servir.

(¹) Virgil Gheorghiu — *La Vingt-Cinquième Heure* — Paris, 1949 págs. 41, 43 e 44.

(²) Cit. in Joseph Hoffner — *Progrès Technique e Progrès Humain*.

Essas instituições são, por imperativo da época, por imperativo das realidades nacionais e por imperativo constitucional, as Corporações.

Não nos cumpre mostrar aqui as excelências da solução corporativa hoje geralmente adoptada. Tentamos evidenciar apenas a sua oportunidade.

50. — E, vistos os fins da nossa política económica e social e a instituição que os vai realizar falta-nos ver a técnica a utilizar.

Como vai ser a Corporação? Isso nos obriga a pôr a questão do meio em que ela vai preencher os seus fins e de quais serão as suas missões.

Embora sem negarmos a interpenetração dos factos económicos e sociais, à qual no decorrer deste estudo demos tanta atenção, parece-nos útil, por uma questão de método, destringir aqui entre o aspecto social e o aspecto económico corporativo.

Quanto ao aspecto social corporativo não nos parece que necessite de qualquer esclarecimento.

Quanto ao aspecto económico, julgamos necessária uma definição da posição tomada.

Vimos os aspectos que toma através das épocas e das latitudes esta instituição multiforme que é a Corporação.

Evidenciamos como ela se desenvolve em economias fundamentalmente liberais e é conhecido o seu funcionamento em economias de base estatista ⁽¹⁾.

(1) Economias fundamentalmente liberais como a holandesa, a belga, a suíça ou de base socialista como a do nacional-socialismo e até a fascista. Evidentemente que não falamos senão das bases a que se podem ligar as economias referidas que nenhuma delas é a expressão perfeita de uma concepção teórica. As realizações práticas jamais correspondem absolutamente à teoria, e todos os siste-

Há ainda, como é evidente, defensores ilustres de uma economia tipicamente corporativa, em cujo campo se desenvolveriam as Corporações.

O que encontramos como fulcro específico das teorias económicas corporativas é o princípio do monopólio bilateral. Confessamos que vemos como última consequência da elevação dessa concepção à categoria de base de um sistema, uma tentativa de economia de mercado sem concorrência. Ora, uma economia sem concorrência, só é concebível num sistema autoritário, e dizemos concebível porque mesmo aí nos parece difficilmente realizável.

Teríamos em vez de um dirigismo absoluto do Estado um dirigismo absoluto das Corporações.

Julgamo-lo mais perigoso ainda do que o do Estado. O Estado tem a representação do bem comum nacional, as Corporações não podem representar mais do que o bem comum da profissão, e, fugindo à intervenção do Estado com vista ao interesse geral, iríamos cair no domínio dos egoismos corporativos, visando bens particulares. É certo que existe uma harmonia superior que faz com que os bens comuns das profissões só se atinjam num equilíbrio geral, mas para fazer essa política seria necessária uma visão a longo prazo que é mais fácil de encontrar num terceiro neutro, como o Estado, do que num interessado, como a Corporação, e difficilmente se encontra no indivíduo isolado.

Pretendem certos teóricos ver na existência de um sistema corporativo uma limitação natural às ambições

mas realizados admitem sempre condescendências com outros pontos de vista. O que no entanto dá carácter a um sistema é, digamos, a sua dominante: o liberalismo nos primeiros países que citamos, o estatismo nos outros.

de cada Corporação. A solidariedade dos interesses marcaria as fronteiras às pretensões de cada uma.

Só com a existência de uma Corporação — a dos consumidores — seria concebível essa limitação. Ora, uma Corporação que represente os consumidores é uma utopia manifesta, dada a dispersão da categoria (que não constitui um corpo).

Pretender-se que essa categoria é representada perante cada Corporação pelo conjunto das outras (pois todas são constituídas por consumidores) é esquecer que, se o interesse do consumidor é grande no mercado geral, ele é sempre pequeno em relação a cada produto isolado.

Perante cada artigo individualizado, o produtor tem um interesse forte e o consumidor um interesse fraco, cuja defesa abandona facilmente, sobretudo se com isso espera obter vantagens em relação ao artigo que produz.

Nestas breves notas não se pretende fazer uma crítica às tentativas de estabelecimento de uma teoria económica corporativa autónoma, brilhantemente realizadas pelos economistas italianos e firmemente defendida pelo Prof. Bouvier-Ajam. Apenas quisemos indicar as bases em que filiamos a nossa justificação de não considerarmos existente essa teoria, como tal.

De resto, seria prematura a elaboração de qualquer teoria do corporativismo moderno.

A teoria liberal, talvez a única que merece verdadeiramente esse nome (já que o socialismo é mais uma doutrina do que uma teoria), só se perfaz decorrido um século depois do liberalismo dominar a vida económica. Não nos parece possível elaborar uma teoria sem que uma experiência de certa longevidade forneça um conjunto de fenómenos que permita achar a sua explicação.

No corporativismo não vemos mais que uma doutrina que se realiza num sistema aplicável a uma economia do tipo capitalista, ou até mesmo a uma economia socialista.

E, porque não é indiferente o ambiente em que a instituição viverá, antes será ele que determinará a sua estrutura, julgamos indispensável, para justificar o estudo, expôr o ponto de vista de que partimos.

51. — É uso, que a prudência aconselha, proclamar sempre uma posição especial para fugir aos riscos de uma crítica que está feita antecipadamente e que só procura encontrar o enquadramento para as posições com que depara.

Por isso será talvez imprudência dizer desde já que consideramos que a Corporação deve viver num ambiente liberal.

Não seremos nós quem diminuirá as culpas das criminosas indiferenças do liberalismo, quem verberará menos as desordens económicas e sociais de que é responsável, mesmo as chagas sociais que criou, como o desemprego e o proletariado.

Por isso precisaremos melhor — economia liberal... mas liberdade vigiada.

É que também não esquecemos que foi essa mesma liberdade, que tem a sua expressão na empresa particular, no estímulo da concorrência e na iniciativa individual, que mais contribuiu para o progresso económico e social desde 1800, e que é precisamente onde essa liberdade tem sido mais prezada que esse progresso é maior ⁽¹⁾.

(1) Os E. U. A. com as suas leis anti-trusts e os Códigos da Concorrência Leal mostram-nos um exemplo dos efeitos do liberalismo económico sobre o progresso.

Quando a dominante da vida económica deixa de ser a liberdade, não vemos outra alternativa senão o autoritarismo que, sendo corporativo, não estará menos na senda da tirania do que o autoritarismo do Estado.

Evidentemente que não consideramos ilegítimas ou perigosas todas as intervenções do Estado ou das Corporações, não só no sentido negativo de defender a manutenção da liberdade económica ou de evitar os seus excessos, mas ainda num sentido positivo de direcção.

Simplesmente não julgamos nunca útil... nem mesmo em definitivo viável, qualquer acção que vá de encontro ao desenvolvimento económico que se desenhe livremente. Esse desenvolvimento pode ser guiado, mas não contrariado.

Consideramos útil, e mesmo necessário, que o Estado e a Corporação actuem, mas que intervenham sempre dentro do respeito pelas leis que regem naturalmente uma economia livre ⁽¹⁾.

Medidas diferentes admitem-se como medidas de excepção (como foram durante a guerra os racionamentos, as fixações de preços, os condicionamentos industriais) mas não as cremos úteis, nem eficazes, como medidas normais.

Embora vigiada, a liberdade é necessária ao progresso económico e a uma economia que não queira deixar de manter a concorrência.

Os exemplos da liberdade americana e do colectivismo russo, são bem elucidativos, apesar dos esforços de racionalização que este tem feito.

(1) Essas leis não impõem fatalidades, mas o seu conhecimento e o seu respeito são-nos necessários para qualquer direcção da vida económica. É jogando com a lei da gravidade que os balões sobem.

Estes princípios de respeito pela liberdade económica estão, de resto, consignados na nossa Constituição e no Estatuto do Trabalho Nacional onde se declara expressamente que o Estado reconhece na iniciativa privada o mais fecundo instrumento do progresso da Nação.

A liberdade para frutificar não pode prescindir da ordem, mas para frutificar plenamente necessita ainda de outro factor — a colaboração.

São estes factores de progresso que a Corporação pode e deve oferecer e por isso consideramos que a economia se deve ordenar corporativamente, mas (em princípio), dirigir individualmente.

A Corporação deverá ajudar o pleno desenvolvimento da empresa, que consideramos a unidade primordial do sistema económico, o motor de todo o progresso.

Ajudar sempre, influenciar quando for útil, dirigir quando for necessário, impor só por excepção, em casos de força maior.

52. — E depois de exposto o meio em que vemos a Corporação a funcionar cumpre-nos ainda dizer como pensamos «que ela pode ser».

Cremos que uma instituição para ser perfeita terá que possuir sempre elementos fundamentais de duas ordens — uns eternos, outros transitórios.

Se, sem os primeiros, não teria existência real, não passaria de uma aparência, sem os segundos não teria vida.

É só a base sólida das realidades permanentes que lhe assegurará a existência, mas é só a sua adaptação ao transitório que lhe assegurará a vivência.

Por isso, é necessário a uma instituição ter um fundo eterno numa forma actual.

Tão inútil, tão inoperante seria uma instituição que se firmasse numa forma imutável, como vã aquela que só procurasse apoio nos valores flutuantes do actual.

Na família, na pátria reconhecemos bem estes dois elementos: um eterno, imutável, idêntico na Roma antiga ou na Europa de hoje e que se apoia na natureza humana; outro actual, variável, que evolui da família patriarcal à família actual, do pequeno clan à grande pátria que se alarga pelos continentes.

Só é vivo o que fala, só vive para nós aquilo com que podemos dialogar e que responde às nossas aspirações, às nossas necessidades. Sem essa comunicação não há instituições como não há pensamento, como não há arte.

Ora a Corporação tem indiscutivelmente uma base natural, bem evidenciada na permanência com que se verifica em todas as épocas, em todas as latitudes. Essa base, já o dissemos, é a solidariedade natural dos que têm os mesmos interesses e os mesmos fins, colaboram na mesma função social.

Quanto ao elemento que consideramos transitório é a sua forma, a sua constituição mesma.

A Corporação de hoje não será, nem poderá ser, constituída como a da Idade Média.

Aquela era constituída só pelos mestres de um ofício, esta terá como característica principal o ser constituída pelos patrões, pelos trabalhadores, pelos técnicos,

Ela representará assim totalmente a profissão, enquadrando o capital, o trabalho e a técnica. As Corporações medievais também representavam totalmente a profissão porque no mestre se confundiam realmente as três representações.

Essa nos parece dever ser a Corporação de hoje.

Mas a de hoje, não forçosamente a de amanhã. A Corporação, para se manter, precisará de estar em constante

transformação; e por isso não vemos na forma que preconizamos uma forma definitiva — antes a consideramos transitória.

É o sistema capitalista que cria a necessidade da forma actual da Corporação. Com a superação do sistema no que ele tem de estratificação social, a Corporação sofrerá também nova transformação.

Tanto quanto é possível auscultar o futuro nas tendências do presente, consideramos que a Corporação formada por Sindicatos e Grémios será substituída por outra constituída só por empresas. A progressiva integração do trabalhador na empresa tende para a criação de comunidades de empresa, de verdadeiras Corporações de empresa.

Ao contrário do comunismo que previa a proletarianização da sociedade, nós procuramos, e já temos à vista, a desproletarização dos trabalhadores.

O Sindicato, pelo desaparecimento da classe cujos interesses defende ⁽¹⁾ deixará de ter funções, enquanto o Grémio ⁽²⁾ pela progressiva integração do trabalhador na empresa exercerá a missão de defender os seus interesses.

A empresa voltará a ser, assim, a ladeira social, o ponto onde patrões e trabalhadores se encontram, onde estes fazem a sua ascensão, onde farão ouvir directamente a sua voz. Ela será outra vez, como a oficina

(1) Trabalhador será apenas uma situação, uma posição na profissão, já não uma classe.

(2) É que o Grémio não é como o Sindicato um organismo apenas de representação profissional. Ele representa não só a classe patronal mas também as empresas e, assim, ele poderá vir a representar os interesses do trabalhador, quando estes se identificarem na empresa com os do patrão.

medieval, o caminho da evolução do trabalhador. Foi por essa via se ter perdido, porque o trabalhador deixou de poder subir gradualmente mas passou a só poder atingir o plano do patrão por um salto brusco, que a revolução social nasceu. É próprio do homem, é elemento essencial da sua dignidade humana, a aspiração de se elevar, e se a rampa da evolução lhe falta, recorrerá forçosamente ao salto da revolução.

Por isso cremos que a transformação da empresa a que assistimos se continuará e que se alcançará a corporativização dessa célula primária da economia ⁽¹⁾.

Com essa evolução da empresa, o Grémio absorverá as funções essenciais do Sindicato quando os interesses patronais e operários estiverem confundidos e entre Grémios e Corporações não haverá distinção.

Entretanto, nem a razão se deve ter cedo demais e as instituições têm que servir as realidades presentes e não as futuras. Podemos e devemos apressar uma evolução natural que se desenha no sentido da realização de uma mais perfeita justiça social, mas não podemos dispensar a escada para aí chegarmos.

Alguns dos grandes erros da vida política e económica dos últimos tempos têm sido os excessos dos doutrinários que de qualquer orientação querem deduzir logo as consequências e realizá-las imediatamente, prescindindo do tempo ⁽²⁾. Mas «le temps se rit de ce qu'on

(1) Foi nesse sentido genuinamente corporativo que se orientou a organização nacional-socialista alemã ao repudiar desde a empresa, a luta de classes.

(2) Foi este o erro de Marx que de uma evolução temporária conjuntural deduziu um movimento definitivo e fatal. E o que tem sido trágico é que à medida que a marcha da civilização muda de sentido e que tem sido reconhecida a falsidade das bases em que

fait sans lui». A doutrina pode e deve guiar a acção, mas em matéria social não a pode empurrar aos encontros.

A vida social é tão complexa e delicada e as ciências sociais estão tão atrasadas que se torna absolutamente necessário ir actuando sempre devagar. As instituições, como o direito pretoriano reconheceu, têm que se ir adaptando sempre às necessidades de forma a manter a todo o momento ajustados os quadros sociais, sem estarem tão apertados que dificultem o desenvolvimento social nem tão lassos que não correspondam às necessidades.

Por isso, a intervenção na vida social tem que ser sempre dirigida pela prudência que manda verificar os resultados de cada passo dado e só dar novo passo com base nos ensinamentos da observação.

Podemos fazer previsões mas desconhecemos o que será a cidade de amanhã; todavia, ainda que o soubéssemos, como estamos no *hoje*, é para o condicionalismo actual que temos que construir.

A esse condicionalismo só a Corporação moderna pode satisfazer.

Se ele se modificar, podem vir a modificar-se as soluções, que aliás parece poderem ser obtidas dentro do corporativismo. O que não parece de interesse prático é fazer depender a acção dessas previsões ou apressar a sua realização.

O mundo económico tem que ser sempre conduzido pelas realidades e é à facilidade com que em sociologia e em economia se têm feito experiências (como se de «anima vili» se tratasse) que se devem as grandes perturbações desde o advento da «era dos economistas».

Marx se apoiava, a evidência dos seus erros não se imponha com o mesmo vigor com que as suas doutrinas se propagaram.

Foram eles os responsáveis do «laissez-faire», da proibição das associações, do colectivismo.

A economia, na sua realização, tem que seguir a marcha lenta da ciência experimental... mas haverá de ter sempre presente que não se trata de «anima vili» ou de experiências de laboratório, e que os resultados podem ser muito mais graves do que mesmo na medicina. Muitas vezes não se pode prever até onde irão os estragos irremediáveis dos «aprendizes de feiticeiro».

53. — Uma colaboração real dos operários na empresa supõe uma alta consciência e dignidade do trabalhador; não sendo assim, ou é vã ou é um logro.

Só a formação dentro do Sindicato e da Corporação de uma consciência da dignidade do trabalhador, com o aumento do seu valor pessoal, cultural e profissional, permitirá ir, dentro do espírito corporativo, até à Comunidade de Empresa que minimizará os Sindicatos e Grémios para deixar só as Corporações.

Entre nós é indiscutível que um longo caminho há ainda a percorrer antes de avistarmos sequer o termo da evolução.

Por isso a Corporação actual não poderá deixar de ser constituída pelos Sindicatos e Grémios e, como diremos mais adiante, por Sindicatos e Grémios fortes. É que, como dizia um oficial a Napoleão, «só nos podemos apoiar no que resiste».

Só baseada em organismos fortes a Corporação pode ter vitalidade e desempenhar verdadeiramente as funções que lhe competem.

Que esses organismos devem estar preparados para a colaboração e devem ceder à Corporação todas as missões que visam o bem comum do corpo profissional, é outra questão. Mas, para colaborar eficazmente, é

preciso saber o que se quer, e saber defender os seus pontos de vista. Colaboração não é aquiescência nem subordinação.

Apontado o que julgamos «que deverá ser» a Corporação, isto é, a instituição basilar do nosso regime económico e social, cumpre-nos estudar «como ela deverá ser», delimitar os seus contornos perante o Estado, os organismos corporativos, as empresas e os homens. É o que faremos neste estudo cuja oportunidade cremos justificada, agora que já foi decidida a criação breve das Corporações ⁽¹⁾. Exposto o que pretendemos delas, resta definir os poderes que lhes deverão ser conferidos.

Antes disso, porém, há questões prévias a decidir, e delas nos ocuparemos no capítulo seguinte.

(1) Assim o declararam o Chefe do Estado e o Presidente do Conselho respectivamente na mensagem dirigida à Assembleia Nacional e Câmara Corporativa em 28 de Novembro de 1953 e no discurso de 10 de Julho do mesmo ano. No seu discurso de 23 de Setembro deste ano de 1955 o Ministro das Corporações e Previdência Social previu expressamente a criação das primeiras Corporações em 1956.

QUESTÕES PRÉVIAS

54. — Porque estamos sempre agarrados à realidade, por tendência de espírito, talvez por formação profissional, certamente e também pelo imperativo do momento e por fé na ideia que não nos permite desinteressarmo-nos da sua realização prática, somos levados a levantar aqui algumas questões prévias.

Nas questões a que pretendemos fazer referência antes de iniciarmos o estudo começamos por ver as principais objecções que se opõem ao estabelecimento imediato das Corporações e as providências que julgamos indispensável as acompanhem.

55. — Num livro recente onde se estudam com notável brilho e profundidade os problemas do corporativismo português, o Dr. Adérito Sedas Nunes põe como condição à criação da Corporação portuguesa a existência de «uma teoria económica do corporativismo previamente elaborada sobre bases científicas» ⁽¹⁾.

Será a existência de uma teoria previamente elaborada condição indispensável à criação de uma instituição ou de um sistema?

⁽¹⁾ *Situação e Problemas de Corporativismo* — Lisboa — 1954.

E será mesmo possível a criação de uma teoria sobre bases científicas antes da criação das instituições ou da implantação de um sistema?

Começemos pela primeira pergunta e recordemos que não foi nunca sobre a teoria que as instituições se criaram.

As famílias, as pátrias, as corporações existiram e desenvolveram a sua acção antes que teorias as enquadrassem, as explicassem, ou descobrissem as suas leis.

Sabemos que o paralelo não é perfeito, pois se trata de instituições de uma força natural tão grande, com um sentimento tão forte de comunidade de destino, que impõem as suas realidades para além da lei ou até mesmo contra a lei; e a Corporação de hoje, se tem a base num sentimento natural profundo, este não evidencia a mesma força do que informa as instituições apontadas.

Entretanto podemos, ainda no campo das razões históricas, recordar que foi no contacto com as realidades e à luz apenas de princípios, que o direito pretoriano se desenvolveu, e que os teóricos só aparecem quando o direito romano está acabado, perfeito.

E se passarmos ao domínio económico social, encontramos também uma complexa economia artesanal desenvolvendo-se brilhantemente sem teoria, na Idade Média, e vemos o liberalismo instaurar-se e dominar o mundo económico há quase dois séculos, quando a teoria só se perfaz nos nossos dias.

Se procurarmos pelo contrário exemplos de teoria que comande a acção não os encontramos nem na República de Platão nem na Utopia de Tomaz Moore. Só no regime comunista os encontramos, mas, ainda aí, como se está longe de uma teoria económica completa.

As bases científicas eram escassas, e sabe-se hoje que erradas, e assim o colectivismo ficou sempre mais como uma doutrina do que como uma teoria.

Não nos parece, por isso, necessária a existência prévia de uma teoria económica corporativa, ainda que admitíssemos como essencial às Corporações a existência de uma teoria autónoma.

Como atrás dissemos, e esperamos desenvolver noutra estudo, as Corporações podem viver dentro de uma economia de base liberal, como podem existir numa economia de base socialista.

E, por outro lado, será possível elaborar sobre bases científicas uma teoria antes das realizações práticas? Cremos que não.

As bases científicas em matéria económica ou social só podem ser as fornecidas pela observação.

Sem essas bases pode haver doutrina, mas não teoria, já que esta sendo a explicação dos fenómenos não os pode preceder.

Por isso não consideramos possível que a criação das Corporações seja precedida pela existência de uma teoria económica perfeita. Esta dever-se-á ir elaborando à medida que a observação for revelando os fenómenos, e ir-se-á corrigindo na medida em que novas observações forem exigindo mais vastas concepções para as explicarem.

Quanto à doutrina já ela nos parece indispensável à acção. Se a teoria interpreta, a doutrina comanda, e sem a sua direcção seria a anarquia nas realizações.

Mas se a doutrina não pode prescindir dos ensinamentos da teoria para ser fecunda, ela deriva essencialmente dos princípios.

Ora não nos parece que falte uma principiologia suficientemente forte para podermos caminhar e consideramos que a elaboração doutrinária dos católico-sociais e dos autores italianos nos fornece elementos suficientes para nos abalançarmos à acção.

Não vai neste ponto de vista a menor falta de consideração pela necessidade da teoria, que consideramos imprescindível ao progresso do corporativismo.

Simplemente entendemos que teoria, doutrina e acção se interpenetram, e se hão-de interinfluenciar. Sob os grandes princípios (que não discutimos, e dos quais deduzimos a doutrina) vemos a mais fecunda troca de influências entre a teoria, a doutrina e a acção, com as consequentes correcções e aperfeiçoamento destes elementos ⁽¹⁾.

Se a doutrina dirige a acção e é esta que fornece os dados com que a teoria há-de trabalhar, também são as conclusões da teoria que oferecerão novos elementos à doutrina para esta dirigir cada vez mais eficazmente a acção.

56. — Quanto à necessidade de um Instituto de Estudos Corporativos, que o Dr. Sedas Nunes defende, não sabemos senão apoiar calorosamente as suas palavras.

(1) Por isso diz Bottai «che quando si trata de istituti che sono ancora in fase di svolgimento, alcune dei loro aspetti debbono necessariamente sfuggire alle eccessive precisione della scienza giuridica che sarebbe arbitraria» — (*Diritto di Lavoro* — cit. in «Santi-Romano, La Potestà Normativa del Consiglio Nazionale delle Corporazioni», pág. 313).

E. Durkheim no Pref. à 2.^a edição de *De la Division du Travail Social* afirma «Si donc le problème de la Corporation n'est pas le seul qui s'impose à l'attention publique il n'en est certainement pas qui soit plus urgent; car les autres ne pourront être abordés que quand il sera résolu. Aucune modification un peu importante ne pourra être introduite dans l'ordre juridique si l'on ne commence pas par créer l'organe nécessaire à l'institution du droit nouveau. C'est pourquoi il est même vain de s'attarder à rechercher avec trop de précision ce que devra être ce droit; car, dans l'état actuel de nos connaissances scientifiques, nous ne pouvons l'anticiper que par des grossières et toujours douteuses approximations». — Pág. xxxvi da 5.^a ed. de 1926.

Os inconvenientes dessa falta são manifestos e não nos parece compreensível a sua inexistência, sobretudo num país que pretende realizar um corporativismo próprio, e não limitar-se a copiar os modelos estrangeiros. Essa necessidade foi verificada desde o início da revolução corporativa, em que se reconheceu como indispensável a criação de um Instituto de Estudos Corporativos para investigação e ensino, instituto que nunca veio a ser criado e cuja falta se faz sentir pesadamente em toda a evolução do nosso corporativismo. Por falta dele, como diz o Prof. Marcelo Caetano «a doutrinação ficou a cargo de franco-atiradores, a divulgação adoptou uma linguagem inacessível às massas e os dirigentes foram improvisados. À frente dos organismos corporativos surgiram — quantas vezes! — pessoas sem espírito corporativo e ignorando até a primeira palavra da doutrina que deviam realizar.» ⁽¹⁾

Sabemos qual é a formação do meio onde se recrutam os quadros dirigentes do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência. Sem formação sociológica (que a Universidade não dá) com uma escassíssima cultura económica (é dada apenas numa cadeira da Faculdade de Direito), os assistentes e os subdelegados entram unicamente com os conhecimentos de Direito Corporativo, que recebem num curso semestral. As exigências burocráticas dos serviços e das delegações impõem o conhecimento de um formulário, de algum direito do trabalho, mas vão insensivelmente afastando o funcionário do estudo da doutrina, e este vai caindo nas soluções pragmáticas dos casos concretos.

⁽¹⁾ *Posição Actual do Corporativismo Português* — Lisboa, 1950, pág. 12.

Poder-se-á aduzir que outro tanto sucede nas demais profissões onde o funcionário só depois de entrar conhece o serviço. É exacto. Mas aí não há, como no I. N. T. P., uma doutrina a realizar. Trata-se de lugares técnicos, que podem necessitar de formação científica mas não carecem de formação doutrinária.

O caso do Instituto Nacional do Trabalho é totalmente diferente. Para a realização da política corporativa não basta o conhecimento das leis que hão-de fundamentar os despachos, nem a formação moral. É necessário uma formação social demorada e difícil de adquirir, pois, aqui, como diria Keynes «a dificuldade não está em compreender as ideias novas mas em se libertar das antigas que, naqueles que receberam a mesma educação que a maior parte de nós, se ramificaram em todos os recantos do espírito» ⁽¹⁾.

Sem uma formação doutrinária segura cai-se diariamente num «socialismo sem doutrina», esse sistema que a coberto de princípios não socialistas vai impondo um totalitarismo aniquilador.

Infelizmente esse «socialismo sem doutrina» tem-se desenvolvido muito entre nós (como em toda a parte aliás) e são gravíssimos os seus efeitos na organização corporativa, fazendo perder a confiança nalguns organismos e arrancando-lhes a alma que justifica a sua personalidade.

Por isso se queremos criar as Corporações não duvidamos de que a urgência da criação de um Instituto de Estudos Corporativos se impõe como uma necessidade absoluta, ou sob a forma de um instituto indepen-

⁽¹⁾ John Maynard Keynes — *The General Theory of Employment, Interest and Money* — Prefácio à 1.ª edição — London, Mac Millan, 1936, pág. VIII.

dente, ou integrado no I. N. T. P. (como na Bélgica onde no Ministério do Trabalho existe uma Direcção-Geral de Estudos).

57. — Outra questão é a da necessidade prévia de um espírito corporativo para se criar a Corporação ou, mais precisamente, da existência de «grupos corporativos» que a Corporação viria institucionalizar.

Julgamos indiscutível que uma instituição que não corresponda a um «grupo», não tem viabilidade.

A questão que todavia há a pôr é se o facto social, que é o «grupo» há-de preceder forçosamente o facto jurídico que é a instituição.

O Dr. Sedas Nunes pronuncia-se pela afirmativa, mas uma nota de Znaniecki, que cita, dá-nos precisamente um exemplo contrário — o facto citado é o do «objectivo transitório de vitória ter criado em muitos pontos durante os anos da última guerra um sentimento de grupo que uma forte interdependência permanente jamais lograra despertar».

O «sentimento de participação» que, como muito bem diz o Dr. Sedas Nunes, é essencial à ideia de grupo, não existia aí, mas o que existia já era o objectivo comum que resultava dos esforços dessa interdependência.

Existia já um grupo estruturado, mas ainda não organizado.

Foi exactamente uma união ocasional imposta pelas circunstâncias ou pela lei que veio despertar a consciência dessa participação no objectivo comum.

Sem a existência dessa comunidade de destino, a formação do «grupo» não teria sido possível, mas o grupo não se formou espontaneamente antes impulsionado por factores externos.

Cremos portanto que há a distinguir entre a necessidade da existência de um grupo social e a da existência de uma comunidade de destino.

É que, como neste exemplo, para que um grupo se forme é necessária a comunidade de destino, mas uma comunidade de destino pode originar um grupo social sob a pressão de factores externos.

É certo que a ordem normal é formar-se o grupo onde existe a comunidade de destino, e é esse grupo que se institucionaliza; mas essa ordem, se é a mais frequente, não é a fatal e muitas vezes é o inverso que se verifica.

Georges Renard cita expressamente a este respeito o corporativismo português, e depois de fazer notar «qu'il y a des institutions tout a fait artificielles; elles ne correspondent à aucun milieu social préexistant; elles tendent, au contraire, à en provoquer la formation» pergunta se o nosso corporativismo «dará origem a meios corporativos», e responde: «Talvez» ⁽¹⁾.

Não somos mais pessimistas do que a dúvida do ilustre Professor, antes cremos que, dada a existência da comunidade natural de destino existente nos membros da Corporação, o grupo se formará, se lhe forem dadas as condições para essa solidariedade se manifestar.

E o caso não tem nada de excepcional, antes é frequentíssima a formação provocada dos meios ou das instituições. Um exemplo flagrante apresenta ainda Renard ao citar o caso da grande empresa que cria, artificialmente, aglomerações operárias, que, pela comunidade de destino, se vêm a tornar meios sociais, e que, por sua vez se vão organizar, institucionalizando-se, em sindicatos.

(1) Cfr. Georges Renard — *Vue d'Ensemble sur la Théorie de l'Institution* — «Anticipations Corporatives» — Paris, 1937, pág. 9.

Mas o exemplo também pode, perfeitamente apresentar-se ao contrário, e contemplar o caso de ser o sindicato, que acompanhou a formação da grande empresa, que veio criar o «meio» na aglomeração operária que esta provoca.

E assim perfilhamos inteiramente o ponto de vista do Professor Pires Cardoso, que no lucidíssimo estudo crítico com que prefacia o livro do Dr. Sedas Nunes, conclui que «é preciso criar as Corporações para fomentar e acelerar uma consciência corporativa» trazendo assim «à superfície sentimentos tão fundos que raro se manifestam» (1).

58. — A falta de dirigentes, outra objecção às Corporações, não parece tão grave, porque dado o número relativamente pequeno de representantes corporativos na Corporação não se nos afigura dificuldade grande encontrá-los.

Falta-lhes, evidentemente, experiência, mas essa, por um imperativo da lógica, só depois a podem obter. Por outro lado, às Corporações, não cremos que devam ser confiadas de início todas as responsabilidades que lhes cabem, antes será forçosamente necessário ir alargando progressivamente a sua competência de acordo com os ensinamentos que a experiência for dando, (e neste campo é sempre preferível marchar devagar do que ter que recuar). Cremos que será na escola da acção que os nossos dirigentes se deverão formar, como se têm formado os dos outros países, e supomos mesmo que, sob certos aspectos, a inexistência de uma reconhecida classe de dirigentes sindicais apresentará certas vantagens.

(1) Vid. *ob cit.*, págs. 20 e 16.

É que a escola do sindicalismo não é a melhor para o corporativismo, e as tendências demagógicas que a direcção sindical excita não serão as mais úteis para a colaboração corporativa.

59. — Outra objecção grave se aponta contra o progresso social em que se traduzirá a acção da Corporação, ao afirmar-se que, dependendo o social do económico, não devemos abordar os problemas sociais sem resolvermos, ou, pelo menos estabilizarmos, a situação económica. Objecção grave, ainda que assente num erro fundamental, ela é sincera na boca de muitos.

Entretanto, comecemos por ponderar que, a ter-se em linha de conta essa objecção, ela recuará para além das nossas vidas o início da solução dos problemas sociais, invertendo assim uma ordem de valores que coloca o homem acima dos bens.

É que, na verdade, perdido o equilíbrio económico com o fim da civilização agrária, a prosperidade geral só foi talvez conhecida nos períodos amargos da guerra. Até nos períodos de expansão externa, a prosperidade só raras vezes se generalizou. E, se crermos nos economistas, só depois do ano 2.000 alguns países encontrarão, numa civilização económica com base nos serviços, o equilíbrio perdido dois séculos antes. Mas ainda nessa altura, se o país pode encontrar um relativo equilíbrio económico, ele será sempre, no domínio industrial, um equilíbrio dinâmico. A vida industrial estática (se alguma vez chegou a existir) acabou com certeza definitivamente desde que o progresso científico se dedicou à indústria e deu origem a um progresso técnico que cremos incessante.

Hoje não há na economia industrial, e nunca mais haverá, crêmo-lo bem, problemas resolvidos. Numa eco-

nomia que passou definitivamente a ser dinâmica há só problemas em equação, onde a marcha do progresso vai sempre abrindo contacto com problemas novos.

Assim, não há já equilíbrio estático. Num mundo que os homens transformaram, o equilíbrio não é uma meta que se alcance, — é uma situação que temos que manter permanentemente à custa de esforço, à custa de trabalho, à custa de luta.

Essa é, de resto, a lei da vida, que é luta. O mesmo Deus que deseja a paz aos homens de boa vontade, afirma que não vem trazer a paz mas a guerra, e assim nos esclarece que essa paz é a paz da consciência, que só na luta se consegue — luta contra as paixões dos nossos instintos, luta contra a corrupção do mundo, luta contra a nossa tendência para a paz, para a facilidade, para o comodismo. E no mesmo espírito de luta se irmanam um S. Domingos e um S. Francisco de Assis, um Santo Antão e um Santo Condestável. Sem as suas lutas contra os hereges ou contra a vida cómoda, contra as tentações ou contra os inimigos, eles não seriam os homens de boa vontade, eles não teriam a paz na consciência, eles não subiriam à glória, nem nós os veneraríamos nos altares.

É este conceito do que há de normal na luta que a nossa civilização materialista faz esquecer e que os homens de hoje ignoram.

A vida económica terá, cada vez mais, que ser uma luta constante, onde as diversas actividades ora estarão mais prósperas, ora menos florescentes; e enquanto o génio inventivo da humanidade não findar, assistiremos sempre ao nascimento de indústrias novas e à morte das ultrapassadas, ao desenvolvimento de umas e ao definhamento de outras.

Esperar, portanto, uma estabilização geral, ou uma prosperidade firme da economia, seria prosseguir um fim inalcançável, e contra a natureza.

Mas outra razão nos leva a não adiar a solução social — e essa é exactamente de ordem económica.

É que se a questão social depende da questão económica não é menos certo que a questão económica depende da questão social — e cada vez depende mais (1).

Dizem os economistas modernos que a solução da questão social não está na repartição, mas na produção. É exacto quando nos referimos à distribuição do que existe. Os cálculos mais elementares mostram que as

(1) É certo que foi o progresso técnico que tornou possível o extraordinário progresso social dos últimos tempos, mas não é menos certo que tem sido o progresso social que tem feito marchar o progresso técnico.

Se não houve progresso técnico na antiguidade não foi por falta de espírito inventivo (os gregos e os egípcios deram boas provas desse espírito) mas porque não havia progresso social. A Idade Média apesar de um Alberto Magno ou de um Bacon, o Renascimento apesar do génio de um Leonardo, não conheceram progressos técnicos notáveis. Lefebvre de Noëttes demonstrou que os escravos desapareceram com a descoberta da nova forma de atrelar o cavalo... mas também é exacto que, porque havia escravos, as invenções eram desnecessárias aos «beati possidentes».

As invenções então podiam ter interesse especulativo... não tinham interesse económico. Era o capital que era caro, não a mão-de-obra. À classe superior só os interesses superiores preocupavam, e mesmo os monges, a quem se deve a cultura medieval, interessaram-se sempre mais pela filosofia, do que pela forma de aliviar o trabalho. Eram os problemas espirituais os que então dominavam quase exclusivamente as preocupações dos homens. Por isso o progresso técnico é obra da burguesia, e é à medida que o progresso social do Terceiro Estado se acentua que o progresso técnico se desenvolve.

grandes fortunas dos países pobres nada acrescentariam ao nível das populações se fossem repartidas. Pelo contrário, sabemos que é na existência desses capitais concentrados que estão as esperanças do desenvolvimento dessas nações. Podemos bem dizer que é necessário que os ricos sejam mais para que os pobres sejam menos pobres ⁽¹⁾.

Mas o que a moderna ciência económica também ensina é que a produção, porque tem como objectivo o consumo, é função da repartição, e que a melhor forma dos ricos serem mais ricos é repartirem mais com os mais pobres ⁽²⁾.

Foi numa repartição cada vez mais completa dos seus rendimentos que os Estados Unidos da América criaram um espantoso mercado em profundidade que absorve mais de 95 % da sua gigantesca produção.

Diminuídas cada vez mais as possibilidades de apoiar uma economia na expansão externa é para o mercado interno que todos os países se voltam procurando transformar em consumidores normais os que se debatem no sub-consumo ⁽³⁾ e elevar à categoria de consumidores de

⁽¹⁾ Um empresário, para além dos sentimentos de inveja que desperta, não é mais do que um administrador de bens em proveito da comunidade. As suas despesas não absorvem os seus rendimentos, nem são elas que provocam escândalo. Este é causado, normalmente pela acumulação de capitais, que o empresário administra como um administrador de bens comuns o faria — com a diferença de que os erros que pratica é ele que directamente os paga.

⁽²⁾ Aumentar a produção, sem aumentar as possibilidades de consumo não seria mais do que provocar uma crise de superprodução.

⁽³⁾ Entre nós, de uma forma geral os que vivem dos seus vencimentos, ordenados, salários ou jornas, ou sejam, salvo insignificantes excepções, os funcionários, os empregados, os operários e os rurais, isto é, a esmagadora maioria da população.

produtos de luxo ⁽¹⁾ os consumidores normais. É que a economia do século xx é uma economia de salário, como a do século xix foi uma economia de lucro e a do século xviii uma economia de renda da terra.

Por isso sem um progresso social que acompanhe ou estimule o progresso económico, este não se pode realizar ou, realizando-se, não se pode manter.

E se escrevemos estimule, é porque o progresso social é um estimulante do progresso económico pelas novas camadas de consumidores que apresenta no mercado, pelas possibilidades de fabrico em série que assim oferece, e pela mecanização, racionalização, e cuidados de administração que impõe à indústria. São menos os erros quando se pagam caro.

Não repetimos aqui a influência do progresso social sobre a produtividade, que se deduz do que já atrás escrevemos. Sem um progresso social a acompanhar o progresso económico a produtividade nunca pode alcançar o seu óptimo. Uma das falhas teóricas do capitalismo foi precisamente assentar na força da ideia de lucro para o patrão e ignorá-la para o operário.

Concluimos pois, que as Corporações não podem, para ser criadas esperar por uma estabilidade económica, pelo menos duvidosa. A Corporação com os progressos no domínio social que acarreta, será uma forma de estimular o progresso industrial, que directamente espera também da acção económica da Corporação o desenvolvimento que se impõe.

Mas além disso, é errado seriar as questões... que

⁽¹⁾ Como a característica dum produto de luxo é a variedade, a sua produção nunca será em série, e assim manterá sempre uma mão-de-obra elevada e, por exigência da própria natureza dos produtos, especializada.

se interpenetram e influenciam mutuamente. Dizer: antes de resolver o problema económico não se pode atacar o problema social; antes de criar uma mentalidade corporativa não se podem criar Corporações; antes de educar o operário não se lhe podem confiar responsabilidades, — é tão errado como negar ao orçamento do Estado o direito de inscrever verbas para uma estrada antes de concluídos todos os hospitais, ou de construir um edifício antes de resolver o problema da assistência, de subsidiar um instituto científico antes de solucionada a questão social. Seria como afirmar que não há o direito de cuidar da instrução secundária enquanto houver analfabetos.

60. — E, afastadas as objecções mais graves que se apresentam à criação imediata das Corporações, vejamos as condições que cremos necessárias à criação da Corporação portuguesa.

Em primeiro lugar poremos a existência de fortes organismos sindicais e gremiais.

«Só nos podemos apoiar no que resiste».

A primeira condição para a existência de verdadeiras Corporações é indiscutivelmente a de possuírem bases sólidas. Ora as bases das Corporações são os organismos que as formam. Os nossos grêmios e sindicatos não têm força, e muitos que gozam da simpatia dos profissionais, não gozam da sua confiança.

Porquê? — Mas cremos evidente que é pelo facto de não poderem exercer directamente uma acção reivindicadora, por não possuírem o poder de fazer valer, eles próprios, os direitos dos grupos profissionais que representam.

Uma das forças de coesão, é, evidentemente, a luta. E os sindicatos estrangeiros sabem-no tão bem que utilizam algumas vezes a greve como forma de aumentar a

união sindical, quando a sentem afrouxar — mesmo os sindicatos cristãos, como nos confessou o presidente da Central dos Metalúrgicos da Confederação dos Sindicatos Cristãos, belga.

Longe de nós justificar a greve que corresponde, no mundo de trabalho, às concepções jurídicas dos tempos pré-históricos da vingança privada. Jogo de força — e força de dinheiro — ele não assegura jamais a vitória do direito, que só ocasionalmente pode ser obtida ⁽¹⁾.

O que a greve representa de traição à função social das profissões, e de desperdício da riqueza nacional nunca será demasiadamente posto em evidência.

Mas que devem ser os sindicatos a obter a realização do seu direito, até mesmo para adquirirem força e prestígio, parece-me nítido.

É certo que os nossos Sindicatos, quando não obtêm a anuência dos empresários às suas justas pretensões, podem recorrer ao Instituto Nacional do Trabalho e Previdência e obter um despacho de regulamentação do trabalho que lhas satisfaça. Mas nesse caso não é agir directamente, antes depender de um poder tutelar — é pedir justiça, não é exigir.

E o sentimento de que não é ao Sindicato mas ao Ministério que se deve a melhoria da situação é sempre manifesto, e fortalecido pelo facto do mesmo Ministério,

(1) Não obstante os cuidados que os Sindicatos cristãos belgas põem no desencadear de uma greve, que só se inicia quando se vêem condições de sucesso, a média daquelas que são ganhas é de cerca de 20 %. Terminam por acordo outros 20 % aproximadamente e perdem-se 60 %. A percentagem da justiça das reclamações seria presumivelmente muito diferente e não deixaria de vir revelar que não são as reivindicações mais justas as que obtêm a vitória. Esta depende de muitos factores, quase todos independentes da justiça.

no uso das mesmas atribuições de protecção dos direitos do trabalhador, em despachos idênticos, melhorar a situação dos trabalhadores de profissões não sindicalizadas.

Não esquecemos que os Sindicatos têm outras missões, como as de colaborar na previdência, de exercer a representação da profissão, etc.

Entretanto essas missões, como as de previdência, exigem um cálculo a longo prazo que só é susceptível de interessar as camadas mais desenvolvidas. A menos culta (e conta-se infelizmente nesta categoria a esmagadora maioria dos nossos trabalhadores) é insensível a esses cálculos, como também não sente as funções sindicais que não se traduzam em resultados concretos palpáveis. Como as necessidades não satisfeitas dos trabalhadores são, infelizmente, não só no domínio do concreto mas mesmo de categoria vital (a alimentação, o vestuário, o alojamento) há que considerar mais do que justificada a falta de interesse a que nos vimos referindo.

Cremos por isso necessário dar poder aos sindicatos para fazerem valer os direitos das classes que representam.

E, afastada a greve, por imposição moral e do interesse nacional, encontramos a vida judicial, a única que assegura a realização do direito e que nos parece compatível com uma sociedade civilizada.

Para aí se vão mesmo orientando muitos sindicatos estrangeiros, ou pelo recurso frequente à nomeação de árbitros, ou pelo estabelecimento em contratos colectivos de um Tribunal Arbitral que resolverá os diferendos entre os organismos.

Em Portugal já os Tribunais do Trabalho tiveram competência para decidir questões colectivas. Essa com-

petência nunca foi usada, pois no início do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência as condições permitiram uma grande actuação do Instituto, que publicou inúmeros despachos de salários mínimos quando as organizações gremiais não acordavam espontaneamente na concessão dos direitos dos trabalhadores.

A via administrativa era então mais rápida do que se presumia seria a judicial, que, de resto, não estava preparada para exercer essas funções. Assim, o recurso era sempre o apelo ao Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

Supomos que foi por se reconhecer por um lado que essa competência dos Tribunais do Trabalho não era utilizada na prática, e por outro lado que esses órgãos não estavam preparados, pela sua composição, para a exercerem, que ela deixou de figurar na lei ⁽¹⁾.

Cremos que é fundamental restituir essa função ao poder judicial, ou entregando-a novamente aos Tribunais do Trabalho (o que exigiria uma constituição especial desses Tribunais, para o efeito), ou, o que parece seria preferível, criando para esse fim um Tribunal especial

(1) O Regulamento dos Tribunais do Trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 24:194, de 20 de Julho de 1934, novamente publicado, com rectificações, pelo Decreto-Lei n.º 24:363, de 15 de Agosto seguinte, dava competência aos Tribunais do Trabalho para conhecerem e julgarem «A interpretação, a aplicação, a modificação, a prorrogação, a adaptação às modificações eventuais das condições económicas e até a estipulação de novos contratos e acordos colectivos de trabalho» e ainda «Todas as questões de arbitragem intersindical» (art. 11.º, n.ºs 8 e 9).

Esta competência foi-lhes retirada pelo Decreto-Lei n.º 30:910, de 24 de Novembro de 1940 que aprovou o Código de Processo nos Tribunais do Trabalho.

ou uma secção no Supremo Tribunal Administrativo, onde já existe uma secção de trabalho ⁽¹⁾.

Os exemplos e a experiência da Austrália e da Nova Zelândia, e ainda da Turquia, poderiam fornecer-nos elementos para a constituição desses Tribunais ⁽²⁾.

Reconhecemos, evidentemente, que os fins supremos de uma política económica nacional podem impor excepcionalmente a estabilização da situação, mas a existência de um «Conselho Corporativo», constituído por membros do Governo, justificaria plenamente um poder suspensivo da execução das sentenças do Tribunal de Arbitragem.

De qualquer forma julgamos basilar a resolução deste problema para a constituição da Corporação que, sem Sindicatos fortes, ou não teria utilidade, ou perderia

(1) O artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29:110, prevê como competência das Corporações «tentar a conciliação nas controvérsias colectivas de trabalho, quando de tal encarregadas pelo Governo». Evidentemente que essa disposição pouco adianta, dadas as restrições com que está redigida: «tentar a conciliação»... «quando de tal encarregadas pelo Governo».

(2) Na Austrália, onde as greves e os lock-outs são proibidos, a Lei de 20 de Maio de 1947 veio reforçar a acção dos «comissários conciliadores individuais» e reformar o «Tribunal Federal de Conciliação e Arbitragem» que é composto por um juiz presidente e mais juizes nomeados pelo Governo Geral, em Conselho. Os juizes deverão ter feito um estágio mínimo de 3 anos num tribunal superior. As sentenças desse tribunal, como as dos conciliadores, são definitivas e sem recurso.

Na Nova Zelândia, onde a arbitragem também é obrigatória, o Tribunal é composto por um juiz e dois membros nomeados pelo Governo Geral. O juiz presidente deve ter as condições necessárias para poder ser juiz no Supremo Tribunal. Os dois membros são designados sob recomendação, um das organizações patronais e outro das organizações operárias.

o seu carácter corporativo para se tornar a organização do domínio de um grupo sobre os outros.

Não será só a concessão desse poder aos Sindicatos que dará vida a estes organismos, mas ela parece, sem qualquer dúvida, a condição fundamental; as outras condições não levantam problemas e muitas seguir-se-iam até, naturalmente, como consequência do maior prestígio que os organismos adquiririam.

61. — Outra condição, e esta dentro do mesmo espírito da exposta anteriormente, é a maior concentração das forças sindicais e gremiais, demasiadamente esparsas em organismos distritais ou regionais, que não têm possibilidades de grande acção (até por lhe faltarem os recursos), que têm dificuldades em encontrar dirigentes, e que não se impõem como uma força a considerar.

A concentração dos organismos em Uniões e Federações é uma providência evidentemente necessária à criação das Corporações.

Sem órgãos que agreguem os organismos primários representados na Corporação, essa representação será sempre defeituosa, até mesmo porque os representantes não poderão ter normalmente conhecimento perfeito dos interesses, pontos de vista e aspirações dos grupos que representam, nem estes poderão facilmente estudar em conjunto os assuntos, e menos ainda manter as necessárias secções de investigação e estudo dos problemas sobre que têm que marcar posição na Corporação.

Supomos que nem vale a pena insistir neste ponto, de uma clareza meridiana, e que de resto está já virtualmente decidido com o impulso que se entendeu dar à criação de Federações e de Uniões.

62. — E ainda nos parece condição indispensável à criação das Corporações a reanimação de um clima de confiança, e, digamos mesmo, de entusiasmo, nas possibilidades corporativas.

Já fizemos notar, em anterior trabalho ⁽¹⁾, a necessidade de uma «alta tensão espiritual» para empregar a sugestiva expressão do Professor Delos.

Para a criar, conflou-se nos inícios do nosso corporativismo na doutrinação das massas e obtiveram-se resultados. Mas hoje a situação é bastante diferente. É que então estava-se em condições de obter o sucesso garantido que dá o abrir uma nova esperança a uma multidão que sofre e que tem, mais ou menos vago, o sentimento de ser vítima não sabe bem de quê. Hoje, tudo é diverso: — essa população melhorou muito de situação, as suas ambições são por isso mesmo maiores, mas porque não tem sido ela a autora das melhorias que tem obtido, não tem tido a consciência das dificuldades havidas para as obter; e, como não tem nas mãos o poder de lutar pelo seu destino, não confia suficientemente na organização. Reconheceria, se as massas fossem suceptíveis de reconhecimento ou de memória, que as suas condições de vida melhoraram nitidamente, mas atribuiria isso mais ao Estado do que à organização, mais ao I. N. T. P. do que aos Sindicatos.

Contudo, como os homens têm sempre os olhos mais abertos para o que lhes falta do que para o que têm, são os seus direitos não satisfeitos que lhes aparecem, e é a impotência da organização corporativa para os satisfazer o que vêem.

(1) *Para as Corporações* — Tese apresentada ao III Congresso da União Nacional.

E tão insistente tem sido a acção dos dirigentes em despertar a confiança para organizações que não satisfazem as aspirações dos trabalhadores, que cremos bastante difícil conquistá-la com mais palavras.

Para isso só confiamos nas possibilidades que as realizações concretas oferecem, quando convenientemente aproveitadas por uma propaganda doutrinária tendente, não a convencer, mas a evidenciar, a impor à convicção, as virtudes de um sistema que ofereceria possibilidades, e que daria exemplos, de satisfazer a sede de justiça social e as legítimas aspirações dos trabalhadores.

Sem a confiança das massas a Corporação seria uma forma sem essência; sem o interesse e a consciência da participação numa obra real, por parte dos abrangidos pela Corporação, esta poderia ter uma existência jurídica mas não seria uma realidade social.

É da realidade social que necessitamos, e não vemos no seu reconhecimento jurídico mais do que um auxílio ao desempenho da missão que lhe incumbe, e é por essa Corporação que lutamos.

Não vemos outro caminho para um corporativismo real.

E sem um corporativismo real não podemos caminhar, ... e corremos graves riscos.

E estas são, quanto a nós, as principais condições do estabelecimento das Corporações; condições que não são prévias, mas antes cremos que só devem ser realizadas simultaneamente ⁽¹⁾.

(1) Com efeito, a concessão de largos poderes aos sindicatos antes da existência das Corporações poderia ter desenvolvido um

Com uma palavra de esperança na sua realização encerramos este prólogo, tão longo como incompleto — longo para o equilíbrio do estudo, incompleto porque as suas dimensões máximas não permitem tratar perfeitamente os assuntos em que entendemos dever tocar.

espírito de luta sem a correspondente tendência para a colaboração; criado uma mentalidade sindicalista, difficilmente substituível por uma mentalidade corporativa. Se queremos o sindicato forte, não o queremos, todavia, impregnado do espírito de classe. Queremo-lo firme na defesa dos seus direitos, mas procurando sempre effectuá-la no domínio da colaboração, enquanto isso estiver nos limites do possível.

INTRODUÇÃO

I

ABERTURA

63. — O problema que vamos estudar apresenta-se tão simples nas suas linhas gerais como difficil nos pormenores.

O princípio director não pode deixar de ser o «suum cuique tribuere», o de «dar a César o que é de César».

Assim, não se torna difficil resumir o que se vai escrever, nas afirmações seguintes: em princípio o que é do interesse da comunidade pertence ao Estado, o que é do interesse do corpo profissional pertence à Corporação e o que é só do interesse particular deve ser livre.

Fórmula simplista e verdadeira, mas não exacta, porque a quase totalidade dos problemas que affectam a Corporação é de interesse geral, profissional e particular. Por isso, para além dos casos de competência exclusiva, surgem-nos inúmeros casos de competência concorrente do Estado e das Corporações.

E a vasta zona cinzenta em que todos estes problemas se inscrevem não fica aclarada só com o descortinar

em cada caso o interesse dominante, porque ainda aí os outros interessados deverão ou não interferir na resolução do problema segundo o grau do seu interesse em relação à questão em causa; segundo o seu valor, digamos, o peso dos interesses representados; e ainda segundo a posição em que, perante o problema, se encontram em relação aos restantes interesses em jogo.

Esclarecendo: em relação a todas as questões de interesse quase exclusivamente profissional existe um natural interesse do Estado que não pode alhear-se da vida de um grupo nacional, mas há problemas de uma importância tão diminuta para o destino do corpo profissional, e perfeitamente independentes de todos os outros grupos nacionais, que não se compreenderia uma intervenção do Estado. Problemas existem de interesse predominantemente profissional, mas cuja resolução se repercute especialmente nalgumas empresas abrangidas pela Corporação, individualmente consideradas, e na comunidade nacional; concebe-se perfeitamente que, neste caso, o problema suba ao plano nacional em vez de se deferir ao plano da empresa. E ainda encontraremos facilmente casos em que a grande solidariedade dos interesses individuais, corporativos e nacionais, se manifesta visivelmente e nem à superfície aparece qualquer divergência: — evidentemente que aí a resolução da questão pode e deve ser deferida, não a quem tem mais interesse ou a quem representa um interesse superior, mas a quem está em melhores condições de realizar o objectivo comum.

E, como se não fosse suficiente a complexidade que o jogo e a ponderação de todos estes factores, qualitativos e quantitativos, exerce na resolução do problema que nos vai ocupar, ainda considerações de oportuni-

dade, determinadas sobretudo pela falta de experiência e de maturidade dos organismos, vêm impor o maior cuidado num estudo que não pretende limitar-se ao aspecto meramente doutrinário, antes procura fornecer elementos para uma decisão.

E essa decisão parece-nos da maior importância e gravidade.

Consideramos vital ao funcionamento de um sistema corporativo um espírito de franca colaboração que ultrapasse as fronteiras da Corporação e que a mantenha sempre em cooperação com o Estado, que lhe obtenha a dedicada colaboração de todas as empresas e que informe todas as relações com as outras Corporações.

Ora a experiência ensina que para uma colaboração íntima é indispensável uma nítida separação de funções.

Sem uma prévia definição, inequívoca, de competências, a desconfiança instala-se naturalmente no espírito dos grupos, quando não é o ciúme, ou o desejo de forçar uma marcação de fronteiras mais favorável, que se insinua.

Por isso nos parece basilar uma delimitação exacta da competência da Corporação, enquanto por outro lado admitimos que possa haver uma certa vantagem em não precisar demasiadamente a sua constituição interna e funcionamento, que se devem ir ajustando à medida das necessidades que as realidades forem revelando.

Entretanto, uma questão prévia pode desde já ficar decidida: a que respeita às funções consultivas da Corporação.

Evidentemente que em regime corporativo se torna absolutamente inconcebível que o Estado legisle para os corpos profissionais sem os ouvir.

E, para além das funções que entre nós já tem a Câmara Corporativa, não podemos deixar de entender que o Governo, quando no uso dos seus poderes houver que tomar decisões que afectem qualquer Corporação, não poderá dispensar o seu parecer.

Em contrapartida também as Corporações não poderão deixar de dar conhecimento ao Estado de todas as suas deliberações de ordem geral, ainda que tomadas em domínio da sua competência exclusiva.

É o princípio da colaboração e da interdependência da vida nacional que o exige, antes mesmo das necessidades de fiscalização por parte do Estado o imporem.

II

PRINCÍPIOS GERAIS

64. — Como introdução ao estudo que se vai seguir entendemos dever expor os princípios que nos nortearam. Eles são, como se verá, os princípios defendidos pela escola dos católicos sociais, escola que informa todo o pensamento corporativo português.

Entendemos, todavia, dever esclarecer que nem os consideramos como dogmas, nem as leis são imutáveis, e nada nos impediria de tomar outra orientação. Não foi a autoridade dos princípios que nos moveu, mas a lógica com que são deduzidos de alguns postulados (que esses, sim, são para nós indiscutíveis) e a maleabilidade com que se adaptam às realidades portuguesas.

Se os princípios dos católicos sociais nos orientam, já não perfilhamos as conclusões a que chegam muitos dos seus mestres.

É que a escola corporativa dos católicos sociais teve a sua floração em França e as conclusões dos seus cultores são geralmente influenciadas pelas realidades desse país nos anos entre as duas guerras, anos durante os quais se fez uma notável adaptação à conjuntura da

época de um sistema que havia sido elaborado no último quartel do século XIX, sob um clima social completamente diferente.

O BEM COMUM

65. — Consideramos como base do Corporativismo o conceito do «Bem Comum». Que toda a doutrina corporativa está impregnada, ou mesmo dominada, pelo conceito do Bem Comum é hoje incontroverso.

O Professor Pires Cardoso, no 1 volume da sua obra capital sobre o Corporativismo, mostra como o «corporativismo repousa sobre 4 premissas essenciais que são os seus pilares filosóficos: o princípio institucional, o princípio dualista, o princípio do Bem Comum e o princípio personalista».

Como o princípio institucional envolve os três restantes, conclui que «no princípio institucional reside o fundamento teórico do corporativismo».

Porque nos colocamos, para o estudo que empreendemos, noutro ângulo de visão, reduziremos os 4 princípios enunciados ao princípio do Bem Comum.

E não vai nisto sequer discordância com o ilustre Professor a quem se deve o maior interesse que os estudos corporativos têm tido entre nós. É que uma coisa é o fundamento teórico da Corporação, outra o conceito filosófico de que deriva. E é o próprio Professor que afirma também, parafraseando o grande mestre Georges Renard, que «a ideia do Bem Comum é o suporte metafísico do Corporativismo».

Ela nos parece estar verdadeiramente na base de todos os princípios, mesmo na do princípio institucional, pois até historicamente é o bem comum que gera a instituição.

O que é o «Bem Comum»?

Desde a antiguidade clássica que a ideia do «Bem Comum» se vem a impor na filosofia, mas é em S. Tomás, que desenvolve e fixa essa noção aristotélica, que os teóricos institucionalistas vão encontrar o conceito em que baseiam as suas teorias.

O «Bem Comum», para o Doutor Angélico, caracteriza-se como sendo um bem superior ao dos indivíduos, bem em que estes participam, e em que participam desigualmente, o que cria uma ordem hierárquica.

O «Bem Comum» está na base de toda a instituição, e bem podemos dizer que, onde há um bem comum próprio a um determinado número de indivíduos, há uma instituição potencial.

Se, desta noção do Bem Comum, os filósofos e os sociólogos extraem conceitos claros e concordantes, já quanto à forma de o definir em casos concretos se levantam as maiores dúvidas... algumas porventura insolúveis.

Que existe em todas as instituições um bem comum superior ao das pessoas que as compõem, bem comum que harmoniza os bens particulares dessas pessoas, é incontroverso; agora saber como é que esse bem comum se exprime em cada caso concreto, é que é, pelo menos, muito difícil de decidir.

Como encontrá-lo?

Pelo voto da maioria?

A maioria não exprime necessariamente o bem comum da instituição. Esta permanece, a maioria muda frequentemente. E quantas vezes, ao vermos os resultados dos actuais governos de massas, não podemos dizer como Tito Lívio que «ut plerumque fit, maior pars meliorem vicit».

Pela unanimidade?

Embora a unanimidade seja só a dos presentes, e o bem comum da instituição abranja os passados (cujos interesses morais perduram para além da vida) e os futuros (cujo bem há que considerar como participando no bem comum) cremos indubitável que o sistema do voto unânime ainda é o que mais garantias daria de exprimir o bem comum.

Era o sistema usado na Assembleia dos Nobres da Polónia, no século XVIII ⁽¹⁾, como o era ainda há pouco nalguns cantões suíços.

É ainda o sistema que se usa nas assembleias restritas que são as Comissões Paritárias belgas, onde as resoluções são tomadas por unanimidade.

Entretanto, o sistema, quando não se revela impraticável, é pelo menos moroso; de uma morosidade incompatível com as necessidades actuais.

Resta-nos, como única solução prática, a de procurar a expressão do bem comum numa grande maioria (os dois terços ou os três quartos dos votos) o que já nos pode dar uma aproximação.

Um sistema também algumas vezes aplicado é o da unanimidade dos grupos, depois de em cada um deles se obter a maioria em votação separada.

Há sempre, de qualquer forma, uma ficção invencível — a de que a vontade expressa é a tradução do bem comum.

Nalgumas assembleias medievais, em que a votação se fazia pela separação em campos diversos conforme os votos, a minoria dirigia-se depois da contagem ao campo da maioria para refazer a unanimidade, e assim a força da decisão assentava na vontade geral.

⁽¹⁾ Onde a unanimidade era algumas vezes conseguida matando-se os discordantes.

Hoje confia-se que a maioria represente, ou melhor encarne, geralmente, a expressão do bem comum. E, uma vez definido esse bem, o sentimento de que ele é o «bem comum» penetra normalmente a minoria, que o servirá com fidelidade.

É frequente os homens mudarem de opinião por lealdade às instituições que servem. O espírito da instituição penetra-os, e eles passam a participar desse espírito. Foi o que sucedeu com Pio II que, depois de Papa, condenou com a excomunhão a defesa das ideias que sustentara como secretário do concílio de Basileia, ou com os ministros jacobinos da Revolução Francesa que, investidos nas responsabilidades, modificaram sensivelmente os seus pontos de vista anteriores.

Mas o que directamente nos interessa neste estudo é a definição do bem comum no que se refere à competência do Estado, das Corporações, dos Organismos Corporativos e das Pessoas, em matéria do domínio económico e social.

Aqui o problema não se levanta, evidentemente, e ocioso seria mesmo justificar a única solução hoje possível: — é o Estado o intérprete natural do bem comum ao definir os limites das competências a que nos referimos. Nesta definição irão certamente algumas auto-limitações, que, em homenagem ao bem comum, o Estado saberá fazer.

Ao transferir algumas das funções que supletoriamente vem desempenhando, nada mais fará do que realizar a justiça de que é o guardião — dar a cada um o que lhe pertence, conceder a cada um os direitos necessários à realização da sua função social.

Os princípios que nos guiarão no estudo que vamos fazer são, como dissemos, os dos católicos sociais, todos eles impregnados da ideia do «Bem Comum».

Dispersos em várias obras e autores parece-nos, para o fim que temos em vista, que os principais serão os seguintes (1):

I — PRINCÍPIO DA ESTRUTURA ORGÂNICA DA SOCIEDADE

66. — Este princípio, que vê na sociedade uma estrutura complexa de grupos ordenados para um fim comum superior a todos, mas cada um com uma personalidade própria, com funções diferenciadas e com direitos necessários ao exercício dessas funções, é basilar no corporativismo (2).

A sociedade é organizada como um corpo, em que todas as funções estão estreitamente ligadas, mas relativamente independentes; em que existe uma hierarquia de funções que não implica a subordinação fatal de umas a outras.

A sociedade estrutura-se como o «*Ständestaat*» da concepção alemã do Estado medieval.

Ela é constituída por um complexo de meios sociais, instituições, corporações, cada um com o seu bem comum próprio, cada um com a sua função social ordenada ao bem comum da sociedade, e com os seus direitos próprios para a realização dessa função.

Não a falsidade de um mito igualitário, mas o reconhecimento real da diversidade de direitos correspondente a uma natural diversidade de funções.

(1) Uma sistematização completa é o que faz o Rev. Harold Francis Trehey, in *Foundations of a Modern Guild System* — Washington, 1940.

(2) Por isso diz Karl Schmidt que o mundo político é um pluriverso, não um universo.

Desigualdade de direitos, mas igualdade no poder de exigir que os direitos próprios sejam respeitados.

Sociedade diferenciada, hierarquizada, mas uma hierarquia que não se apresenta como uma pirâmide social onde os de cima dominam forçosamente os de baixo, mas antes como os degraus de uma escada, que não estão uns em cima dos outros, embora uns sejam superiores aos outros.

Para utilizarmos a distinção eclesiástica, diremos que se trata de uma hierarquia de ordem, mas não forçosamente de jurisdição.

É pelo reconhecimento de uma estrutura complexa da sociedade e pela rejeição de fórmulas simplistas ordenados geomêtricamente, sem considerar as realidades sociais humanas, que começam os doutrinários corporativos.

II — PRINCÍPIO DA SUBSIDIARIEDADE

67. — Diz-nos este princípio que a missão do Estado, é, fundamentalmente, a de realizar apenas o que as pessoas ou os grupos sociais não podem fazer por si para a realização do bem comum.

Este princípio de tão grande importância para as distinções que faremos, deriva da concepção da sociedade estruturada que expusemos — estruturada como uma escada, não como uma pirâmide. O Estado está no grau mais alto da hierarquia mas não absorve progressivamente todos os graus, antes há, fora da sua jurisdição, personalidades, autonomias, direitos próprios que ele não integra.

Por isso diz Pio XI na «*Quadragesimo Anno*» que «pela sua própria natureza, a verdadeira ajuda a toda a actividade social deve ser a auxiliar os membros do corpo social, mas não a destruí-los ou a absorvê-los».

Assim a actividade característica do Estado será, não de acção, mas de coordenação superior dos «bens comuns» dos grupos que o compõem, de forma que todos eles, pela sua ordenação ao «bem comum» da Nação, constituam verdadeiras funções sociais.

Ao Estado cumpre facultar meios de acção; só supletivamente ele exercerá as funções que, por deficiência ocasional, não sejam exercidas por aqueles a quem competiam.

III — PRINCÍPIO DA AUTONOMIA

68. — O «princípio da autonomia» impõe que cada grupo social possua o direito de decidir quais os meios adequados à realização dos seus fins particulares que correspondem à função que esse grupo desempenha na sociedade.

E aqui invocamos outra vez a voz autorizada da Igreja, ao transcrever da «Rerum Novarum»: «Se, pois, como é certo, os cidadãos são livres para se associarem, devem sê-lo, igualmente, para se dotarem com os estatutos e regulamentos que lhes pareçam mais apropriados ao fim a que miram» (1).

IV — O PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO

69. — Exige este princípio que o Estado intervenha sempre que o exercício das actividades dos grupos prejudique o bem comum da Nação.

E é também a voz dos Pontífices que proclama a legitimidade e o dever de intervenção do Estado na defesa do bem comum da sociedade nacional.

(1) Vd. *A Igreja e a Questão Social*—Lisboa, 1945, pág. 76.

Nas encíclicas «Rerum Novarum», «Quadragesimo Anno» e «Summi Pontificatus», a doutrina da Igreja é bem clara a tal respeito (1).

Deste princípio queremos concluir que estando, por uma harmonia natural, ordenados os bens particulares ao bem comum, os órgãos que representam os bens comuns só devem intervir quando as pessoas ou os órgãos inferiores não se integram nessa linha geral, ou não podem, por si sós, concorrer plenamente para a sua realização.

O Estado será assim como uma confederação de pequenos estados que perante ele mantêm a sua personalidade e contra ele mantêm os seus direitos, como a Corporação será outra confederação dos pequenos estados que são as empresas.

É como uma confederação, não como uma federação, que o Estado se encontra perante as Corporações, e a Corporação perante as empresas.

(1) Já em 1891 a «Rerum Novarum» afirmava expressamente que «se, pois, os interesses gerais ou o interesse de uma classe em particular se encontram ou lesados ou simplesmente ameaçados, e não for possível remediar ou obviar a isso de outro modo, é de toda a necessidade recorrer à autoridade pública». Vd. *A Igreja e a Questão Social*, pág. 59.

III

PROGRAMA DO ESTUDO

70 — Estes os princípios que nos vão guiar.

Advertimos contudo, desde já, que não aconselharíamos uma aplicação prática, imediata, de todos os pontos de vista que defendemos. Desde os católicos sociais que preconizaram sempre o desenvolvimento gradual das Corporações (que deveriam aproveitar todas as instituições pré-corporativas existentes), até à Organização Internacional do Trabalho, que reconhece que «une avance régulière, dont chaque étape est consolidée et chaque position assurée, est préférable à l'introduction de réformes radicales, si celles-ci entraînent des désillusions» ⁽¹⁾, todos são concordes em afirmar a necessidade de prudência na marcha em terreno tão movediço, onde os erros se pagam caro, e o recuo é, praticamente, impossível.

Não porque o bom seja inimigo do óptimo. O óptimo é que está sempre na medida do possível. Fora disso não há nada — nem óptimo nem bom.

(1) B. I. T. — *Rapport du Directeur Général de 1952* — pág. 52.

Mas prudência não significa timidez, e em matéria social atrazar-se é também errar... e certamente erros dos mais graves.

Por isso, ao dizermos que consideramos não deverem ser imediatamente concedidos alguns poderes que julgamos pertencerem por direito próprio às Corporações, ou mesmo às empresas, isso não significa outra coisa que não seja o reconhecimento da incapacidade da Corporação no seu início, ou da empresa tal como é, para usarem esses poderes de forma tão útil ao bem comum como aquela com que actualmente o Estado os exerce.

Considerando que a Corporação é um elemento novo que se vem introduzir entre o Estado e o indivíduo, os seus poderes vão-se logicamente constituir à custa de uma diminuição dos poderes de um dos dois elementos pré-existentes, ou de ambos.

Diminuição de poderes, mas maiores possibilidades de exercício dos direitos, note-se.

Afirmava Nietzsche pela boca de Zarathustra, que «só onde o Estado acaba começa o homem que não é supérfluo». É exactamente nesta fronteira que a Corporação vai marcar os seus direitos. Por isso se torna tão necessário defini-los.

71 — Assim o presente ensaio se divide em quatro partes, das quais duas correspondem fundamentalmente à marcação dos limites da Corporação perante o Estado, e perante as empresas (projectão dos indivíduos no plano económico). A parte que tratará da Corporação perante os organismos corporativos é estudo do que podemos considerar uma questão interna, predominantemente técnica. Aquela onde contemplamos a posição da Corporação perante o homem é, em parte, uma questão

técnica (quando se encarar o problema da Corporação fechada ou aberta), em parte, uma questão que estreitamente se liga à primeira (quando se enfrenta o problema da defesa da sociedade perante o abuso do poder corporativo). Por último tiraremos as conclusões do estudo que efectuamos e ordená-las-emos.

E, finda a apresentação, e prestados os esclarecimentos necessários ao enquadramento do que se segue, começaremos o nosso estudo.

A CORPORAÇÃO E O ESTADO

A CORPORAÇÃO E O ESTADO

I

CLASSIFICAÇÃO DO CORPORATIVISMO PORTUGUÊS

72. — Ao iniciarmos o estudo deste capítulo surgem inevitavelmente as necessárias distinções teóricas entre Corporativismo de Estado e de Associação.

E, embora procuremos neste trabalho alhear-mo-nos das questões filosóficas e morais, na medida em que tal for possível, não podemos deixar de esclarecer o nosso ponto de vista sobre a matéria, pois é a partir dessa base que temos que decidir os limites do poder do Estado e da Corporação.

Também não nos ocuparemos pormenorizadamente da questão política, e faremos incidir especialmente a nossa atenção sobre os aspectos económicos e sociais.

O motivo é, sobretudo, de oportunidade.

É que a representação política das Corporações já existe praticamente na Câmara Corporativa, e a criação dos novos organismos concebe-se perfeitamente sem reforma radical da representação que antecipadamente lhes foi entregue.

É limitada essa função? Cabe por direito próprio aos corpos profissionais o poder de fazer ouvir mais alto a sua voz?

Creemos que sim.

Entretanto, consideramos que só criadas as Corporações e imposto o seu valor como instituições-realidades, lhes devem ser concedidos direitos correspondentes às funções que se mostrarem aptas a desempenhar.

Depois de instituídas e afirmadas no plano social, então se poderá... e deverá, atender a essa realidade para nela basearmos mais sólidamente o sistema político.

E não há aqui contradição com o pensamento que denunciámos ao afirmar que a Corporação deve ser instituída simultaneamente com o renascimento dos Sindicatos, e não aguardar que estes se imponham primeiro como forças sociais. É que o fortalecimento dos Sindicatos dentro do esquema actual, sem Corporações, pode criar um espírito sindicalista, antagónico do espírito corporativo, e porque se impõe evitar a formação desse espírito, impõe-se que não se espere pelo desenvolvimento e robustecimento dos Sindicatos para criar as Corporações.

Esses problemas já se não põem com a Corporação, e assim a prudência aconselha que se vá aguardando que ela se imponha como um valor social antes de dar mais um passo em frente; que se espere que ela se afirme como uma instituição-realidade, que dê provas da sua aptidão e competência, antes de se lhe confiarem funções de maior responsabilidade política.

73. — Vamos, pois, estudar brevemente o sistema doutrinário em que se encontra integrado o nosso Corporativismo, para daí deduzirmos os poderes que a Corporação deve ter perante o Estado no sistema actual.

A infelicidade normal dos rótulos vai impondo permanentemente a necessidade de os definir para não sermos induzidos em erro.

Foi ao R. P. Muller que se ficou a dever a infeliz classificação do Corporativismo em Corporativismo de Estado e de Associação.

E essa classificação foi tão infeliz nas designações dadas aos dois tipos de Corporativismo que surgiu facilmente a ideia de que um Corporativismo é de Estado quando é o Estado que cria a organização, e é de Associação quando esta existe anteriormente ao seu reconhecimento oficial.

Ora não parece justificada tal classificação, assim considerada, que olha mais para a história do que para a realidade.

Considerando-a, todavia, como correspondendo ao grau de autonomia de que as instituições gozam, e entendendo por Corporativismo de Estado o Corporativismo em que as Corporações são órgãos do próprio Estado, e por Corporativismo de Associação ⁽¹⁾ aquele em que as Corporações não são órgãos oficiais, já a classificação vem aclarar bastante a matéria e permitir uma destrição de tipos perfeitamente dissemelhantes; o de Corporativismo oficial e o de Corporativismo não oficial.

Também à distinção se costuma ligar o conceito de obrigatoriedade ou de liberdade da organização corporativa.

Parece-nos por isso que convirá destriçar entre estes diversos elementos e procurar a caracterização do

⁽¹⁾ O Dr. Luís Ribeiro Soares mostrou nitidamente o que há de antagónico nos dois termos Corporativismo e Associação que, só por respeito a uma tradição, podem ser usados em ligação, (in *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*. — N.º 3).

Corporativismo português através de algumas classificações independentes (1).

74. — Por isso desdobraremos a classificação e faremos as seguintes distinções:

- Corporativismo de iniciativa estatal e de iniciativa particular;
- Corporativismo oficial, oficioso e meramente de facto;
- Corporativismo heterónimo e autónomo;
- Corporativismo heterocéfalo e autocéfalo;
- Corporativismo dependente e independente;
- Corporativismo obrigatório e livre.

75. — No caso português as Corporações serão criadas pelo Governo, mediante decreto, e isso nos levaria a enquadrá-lo decididamente na categoria do Corporativismo de iniciativa estatal, se não atendêssemos a outras considerações. É que as Corporações são formadas de organismos secundários que agrupam os orga-

(1) As deficiências da classificação, que permite largas deduções a partir de bases pouco definidas, é bem posta em evidência pelas seguintes observações de Claude Mauriac:

De ces deux Corporatismes l'un, selon la formule de M. Baudin «vient de l'intérieur l'autre de l'extérieur; l'un est voulu, l'autre subi; l'un est naturel, l'autre artificiel; l'un dérive de l'individualisme, l'autre tend vers le socialisme». Fort de la démonstration que nous nous disposons à donner, à l'aide d'exemples précis, nous pouvons dès maintenant indiquer que la différence n'est, en dernière analyse, pas très grande entre ces deux concepts, les partisans du corporatisme pur aboutissant eux-mêmes à donner à l'État les plus larges pouvoirs et ceux du corporatisme d'État faisant toutes les civilités désirables au corporatisme d'association dont ils tiennent beaucoup à se réclamer, ne fut-ce que pour la forme. Vd. C. Mauriac, «La Corporation dans l'État», Bordeus 1941, pág. 40.

nismos primários, e estes, que são assim a base do sistema, são fundamentalmente de iniciativa particular. Com efeito os Sindicatos e os Grémios facultativos são devidos aos interessados directos; as Casas do Povo e dos Pescadores são também criadas por iniciativa dos próprios interessados, de certas entidades directamente interessadas na sua criação, ou finalmente pelo Estado, que assim exerce uma função supletória da iniciativa privada.

A mesma função poderá o Governo exercer na criação dos Grémios da Lavoura, quando faltar a iniciativa dos mais directamente interessados.

Existem, como excepção aos princípios do sistema, os Grémios obrigatórios, criados pelo Governo sempre que se verifique a necessidade de disciplinar um ramo da produção e que se mostre impossível satisfazer de outra forma o interesse geral (1).

Não é, pois, possível integrar absolutamente o caso português numa destas classificações. É um corporativismo que se baseia predominantemente na iniciativa particular, mas que se realiza finalmente por decisão governamental.

76. — A classificação que formulamos em seguida e que com esta muito se aparenta — mas se não confunde — não oferece dúvidas: O nosso Corporativismo é oficioso.

A Corporação não é, como na Itália, «reconhecida pela lei como órgão do Estado» (2).

A nossa organização que, como vimos, se baseia predominantemente na iniciativa particular, não é, no

(1) Relatório do Decreto-Lei n.º 24:715, de 3 de Dezembro de 1934.

(2) Declaração vi da Carta del Lavoro.

entanto, de mero facto⁽¹⁾ «antes incumbe ao Estado reconhecer os organismos que a representam e promover e auxiliar a sua formação» (art. 41.º do Estatuto do Trabalho Nacional). A esses organismos são confiadas «funções de interesse público» (art. 42.º do mesmo Estatuto)⁽²⁾.

Creemos que é exactamente nesta característica que se filiam as hesitações e discordâncias dos corporativistas ao classificar o nosso sistema ora como predominantemente do tipo de associação, ora como predominantemente do tipo de estado. Supomos que distinguindo três tipos, em vez de dois, se aclara a classificação, que oscila entre considerar o corporativismo a que chamamos officioso no tipo do de estado ou do de associação.

77. — A classificação que agora vamos fazer é, a nosso ver, a basilar: — Corporativismo autónomo e heterónomo.

Embora o corporativismo nos pareça incompatível com a heteronomia, não há dúvida de que se encontram organismos de carácter corporativo que são heterónomos⁽³⁾.

E se pode ser discutível a autonomia dos nossos organismos de coordenação económica, é, todavia, manifesto o predomínio dos organismos indubitavelmente autónomos, que constituem a base do sistema, e as Corporações, que são aqueles que aqui nos ocupam, têm, além da personalidade jurídica (de que aliás os orga-

(1) Como outras, designadamente a organização sindical belga.

(2) Já os organismos de coordenação económica «têm funções oficiais» (art. 2.º do Decreto-Lei n.º 26:757).

(3) Nos organismos de carácter corporativo de composição tripartida, que se encontram desde a França até ao Paquistão, temos exemplos de tentativas de corporativismo heterónomo.

nismos de coordenação também gozam), a função de «propor ao Governo normas obrigatórias para a regulamentação colectiva das relações económicas e a disciplina unitária das actividades que coordenam»⁽¹⁾.

Como são os organismos primários e secundários que através dos contratos colectivos regulamentam o trabalho, e como os Grémios têm a missão de coordenar a produção e o comércio, cremos poder afirmar que o nosso Corporativismo é, francamente autónomo.

E ainda que não considerássemos autónomos os organismos de coordenação económica, tais excepções não alterariam o carácter do sistema, tanto mais que esses organismos pré-corporativos foram estabelecidos supletoriamente (pois era necessária uma direcção da economia que, por falta de Corporações, o Estado tinha que directamente ordenar). Ora, embora se preveja a continuação da existência desses organismos depois da criação das Corporações (como elementos de ligação entre estas e o Estado), a verdade é que o próprio Decreto-Lei n.º 29:110 limita a sua duração ao tempo por que forem considerados necessários. Isto é, prevê-se que a Corporação venha a desempenhar cabalmente essas funções, mas, dada a sua importância para todo o interesse nacional, mantêm-se prudentemente os organismos enquanto a Corporação não os torna dispensáveis.

78. — Quanto à questão da nossa Corporação ser autocéfala ou heterocéfala, a lei decide-se pela autocefalia da Corporação que corresponde à autocefalia dos organismos que a vão constituir⁽²⁾.

(1) Decreto-Lei n.º 29:110, de 12 de Novembro de 1938 — art. 4.º

(2) No nosso sistema são heterocéfalos os organismos de coordenação económica, mas eles são reconhecidamente pré-corporativos.

Já noutro trabalho ⁽¹⁾ apresentamos a nossa discordância com essa orientação que, de resto, não se encontra normalmente nos organismos corporativos de grau superior que têm sido instituídos em diversos países, como não caracterizava as Corporações medievais onde já no século XIII (o começo do seu esplendor) eram os poderes estabelecidos que lhes nomeavam os chefes ⁽²⁾.

Compreende-se perfeitamente o objectivo de dar liberdade de decisão à Corporação, mas cremos que até mesmo no interesse desta há necessidade absoluta de lhe dar um presidente neutro.

A solução belga, onde as Comissões Paritárias e os Conselhos Profissionais têm um Presidente nomeado pelo Governo e sem voto, parece-nos ser, sob todos os pontos de vista, a mais aconselhável.

As funções de árbitro do Estado corporativo começam a exercer-se mesmo dentro da Corporação, onde a voz de um neutro é a única que garante a imparcialidade nas questões de magna gravidade que à presidência se virão forçosamente a pôr — e essa voz neutra só pode ser a voz do Estado: — Só ele possui isenção e autoridade para verificar se os representantes dos organismos defendem o bem comum daqueles que representam, ou apenas os interesses da maioria que domina o grupo. Só o Estado pode garantir a imparcialidade do executivo, já que as funções executivas do Presidente da

rativos, está prevista a sua extinção logo que as Corporações os tornem desnecessários, e embora venham a ser integrados na Corporação não a vêm a constituir. (Vd. arts. 2.º e 3.º do Dec.-Lei n.º 29:110 e relatório do Dec.-Lei n.º 26:757).

⁽¹⁾ *Para as Corporações* — Tese apresentada ao III Congresso da U. N.

⁽²⁾ Cfr. A. Murat, *Le Corporatisme*, Paris 1944, pág. 7.

Corporação virão a avolumar-se com a composição heterogênea do seu Conselho. Só o Estado está em condições de poder ver-lhe deferida, ou assumir ele próprio, a arbitragem dos conflitos. Só ele, enfim, como dissemos, poderá exercer sem suspeita a função melindrosíssima de decidir em cada caso concreto qual será a secção da Corporação que o deverá estudar, já que pela sua vasta composição haverá a indiscutível necessidade de dividir a Corporação em várias secções especializadas.

Mas, porque o Estado, quando na defesa do bem comum houver que intervir, o deve fazer pelos meios que lhe são próprios, numa clara afirmação da função superior que a si incumbe e sem diminuir a personalidade da Corporação nem evitar a manifestação da sua vontade, entendemos que o Presidente não deve ter o direito de voto.

A Corporação será assim perfeitamente autónoma, embora heterocéfala.

E, porque consideramos que a presidência do Estado não pode representar, nem ser considerada, como o domínio do corpo profissional pelo Governo, admitimos também que o Presidente provenha do poder judicial e não da administração. Nessa orientação, quere-nos parecer, um elemento do Estado poderia intervir na Corporação sem que isso representasse, ou pudesse ser tido como representando, o domínio dos corpos profissionais pelo Governo.

Seria o Estado (mas precisamente naquilo que ele tem de mais indiscutível, porque é permanente e está alheio às contingências políticas) quem presidiria às Corporações, e seria o Estado encarnado naquela magistratura que entre nós adquiriu um prestígio inatacável, e uma reputação de isenção acima de todas as suspeitas. E além da formação moral profissional do juiz, também

a sua formação científica, e a sua experiência de decidir com justiça, o habilitam especialmente para o cargo.

À presidência caberia ainda a missão de estabelecer a ligação entre o Governo e a Corporação, e especialmente a de representar nesta o superior interesse nacional.

É que, se não queremos para o Presidente um direito de voto, já entendemos que não pode deixar de ter o direito de veto suspensivo em todas as deliberações tomadas, de forma a permitir a sua apreciação por uma autoridade superior: — Um Tribunal especial, o respectivo Ministro, o Conselho Corporativo.

79. — A classificação que seguidamente pretendemos fazer é a de determinar se o nosso Corporativismo é dependente ou independente. Não corresponde ela à classificação do Corporativismo em puro, misto ou subordinado, de Manoïlesco, que se refere à posição da Câmara Corporativa como órgão legislativo; nesta classificação apenas queremos considerar a posição da Corporação.

Logo o artigo 1.º do Estatuto do Trabalho Nacional nos afirma que a «Nação Portuguesa constitui uma unidade moral, política e económica, cujos fins e interesses dominam os dos indivíduos e grupos que a compõem», e o artigo 8.º do mesmo diploma considera que «a hierarquia das funções e dos interesses sociais é condição essencial da organização da economia nacional», o que vem a precisar-se no artigo 43.º que permite às Corporações o «estabelecer entre si normas gerais e obrigatórias sobre a disciplina interna e a coordenação das actividades *todas as vezes que para isso hajam recebido os necessários poderes dos Sindicatos ou Grémios, União ou Federações nelas integrados, e o assentimento do Estado*».

O artigo 4.º, al. d) do Decreto-lei n.º 29:110 vem esclarecer também que às Corporações compete «propor ao Governo normas obrigatórias para a regulamentação colectiva das relações económicas e disciplina unitária das actividades que coordenam.»

Não nos restarão pois quaisquer dúvidas do que as nossas Corporações não são independentes, antes dependem do Estado para a realização das suas funções.

Não podemos portanto hesitar ao classificar as nossas Corporações como dependentes. De resto, Corporações independentes só na Idade-Média existiram ⁽¹⁾ e hoje só dentro de um sistema de Corporativismo integral, do tipo defendido por Manoïlesco, seriam concebíveis. Recordemos, todavia, que o brilhante doutrinário,

(1) «Comparer la guilde à un Syndicat ouvrier ou à une trade-union moderne, dépouillés de tous les attributs de la souveraineté de l'État et réduits à quelques fonctions d'importance secondaire est aussi peu raisonnable que de comparer Florence ou Bruges à une commune française sous le Code de Napoléon ou à une ville russe placée sous la loi municipale de Catherine II — já fazia observar Kropotkine in *L'Entr'aide*, Paris 1906, pág. 215.

De resto a Corporação medieval só foi autocéfala e independente no seu começo. Já no século XIII eram os poderes públicos que «nomeavam os seus chefes e editavam ou aprovavam os regulamentos». Ainda não estavam completamente constituídas, e já estavam «sous la tutelle des pouvoirs établis». Os reis de França, desde Filipe o Belo, que começam a regulamentar para todo o país, em matéria corporativa, e é já a partir de 1371 que os bailios «deviennent les juges ordinaires des gents de métier et exercent le contrôle au sens le plus plein du mot sur les corps et communautés, notamment en ce qui concerne la confection des règlements, l'élection des jurés, la réception des maîtres... etc. M. Coornaert conclut sur ce point d'une manière particulièrement nette. Les corporations font partie de l'administration royale qui assure, peu à peu, ses formes et ses droits. Les Corporations sont devenues choses du roi». — A. Murat — *Le Corporatisme*, Paris 1944, pág. 7.

não obstante o entusiasmo com que defendia a sua fé corporativa e o extremismo de muitas das suas soluções, não as preconiza; pelo contrário entendia que, em maior ou menor grau, todas eram dependentes do Estado.

Como presentemente o que pretendemos é apenas classificar o Corporativismo actual, não faremos aqui a crítica que esta disposição nos merece.

Por isso concluímos considerando a nossa Corporação do tipo dependente.

80. — E, finalmente, resta-nos ainda falar de uma classificação a que se atribui uma grande importância, a nosso ver imerecida no condicionalismo português: Corporativismo obrigatório e Corporativismo livre.

Porque são as massas que hoje se impõem, e as massas têm a preocupação de exhibir opiniões, mas nunca a de as formar ⁽¹⁾, tornou-se uso, que a necessidade impôs, rotular ideias, sistemas, realizações, com um daqueles poucos rótulos sobre os quais as massas já tomaram posição. Com o seu dualismo — máxima distinção que a massa alcança — fácil se lhe torna saber se há-de louvar a todo o transe ou combater sem tréguas. Por isso assume importância (tão injustificada entre nós), esta classificação.

É sabido que em Portugal a organização profissional não é obrigatória (art. 41.º do Estatuto do Trabalho Nacional), mas o que queremos aqui fazer notar é que, em sê-lo ou não o ser, não vai, ao contrário do que parece, grande diferença.

O que é específico das organizações corporativas é, sempre, o carácter obrigatório das decisões tomadas pelo

(1) Os indivíduos formam opiniões, as massas só as aceitam, as proclamam ou as defendem.

corpo profissional para todos os seus membros. Nesse sentido se pode dizer que não há Corporativismo livre. O poder de direito público conferido à decisão da Corporação tem sido para muitos e eminentes corporativistas a característica dominante das Corporações.

Assim, o campo da acção corporativa não é nunca restringido pela liberdade de inscrição; e não estar inscrito só pode ter, para além da pequena contribuição que isso dispensa ⁽¹⁾, o efeito de uma diminuição de direitos, não de deveres.

O não inscrito pertence, desde que exerce a profissão, ao corpo profissional, como pertence ao município pelo facto de aí residir.

A sua sujeição à Corporação é completa, inscreva-se ou não, e desde que haja cotização obrigatória a liberdade de inscrição no Sindicato único, nada representa... pois mesmo os inscritos são livres de não votarem. É o caso português, como é o caso inglês, alemão, austríaco, escandinavo, ou mesmo americano, onde o Sindicato é único em cada empresa. Quando há vários Sindicatos de filiação política partidária, o caso muda completamente de aspecto. Aí a inscrição obrigatória seria uma violência atentatória da liberdade.

Onde existe o chamado sindicalismo livre, a liberdade fica, evidentemente, muito reduzida.

É que a acção do Sindicato mede-se pela força que lhe dá o número de inscrições, e, nos países de sindicalismo livre, são praticamente inviáveis os Sindicatos pequenos. Daí resulta que todos aqueles que não possuam um ideal político ou religioso de acordo com os Sindicatos que dominam o mundo do trabalho, ficam ini-

(1) E, muitas vezes, com a quotização obrigatória nem essa diferença há.

bidos de se inscrever e de ter voz nos problemas profissionais que lhes respeitam. É, por exemplo, o caso da Bélgica ou da Holanda, dominadas por Sindicatos católicos e socialistas, onde um não-católico, que não seja socialista, não encontra possibilidade de intervir na resolução dos problemas que lhe interessam profissionalmente sem violentar as suas crenças religiosas ou políticas ⁽¹⁾.

Fica, assim, notavelmente reduzida a liberdade individual. Nos casos de Sindicato único a liberdade de inscrição deixou de ter qualquer expressão, e fica aberta livremente, a todos, a possibilidade de intervirem na resolução dos seus problemas ⁽²⁾.

Por isso, cremos que, contrariamente ao uso, a questão deve ser posta nos termos seguintes:

O indivíduo tem liberdade de pertencer ou não a um corpo profissional, na medida em que pode escolher livremente a sua profissão. É o que sucede hoje em todo o mundo civilizado, mas não foi sempre assim, — e aí estão as castas da Índia a mostrarem-nos um exemplo de organização em que a profissão não era livre.

Desde que o indivíduo exerce uma profissão, pertence fatalmente, «ipso facto», a um corpo profissional; e tem direitos e deveres em conformidade com a sua activi-

⁽¹⁾ Na Bélgica os sindicatos católicos têm cerca de 650.000 membros, e os socialistas quase o mesmo número. Os liberais andam pelos 25.000 e os comunistas não chegam a 4.000. Os Sindicatos comunistas não participam em nada no movimento sindical. A participação dos liberais é nula em quase todas as instituições. Assim, estes Sindicatos não chegam quase a exercer acção na vida do trabalho.

⁽²⁾ São países de sindicato único a Alemanha, a Áustria, a Espanha, Portugal, a Argentina, a Rússia, a Polónia, a Roménia, a Checo-Eslováquia, a Bulgária e a China, e, praticamente, ainda a Inglaterra e os Países Escandinavos. Nos Estados Unidos da América o sindicato é único dentro de cada empresa.

dade. É-se comerciante pelo facto de se exercer o comércio, mineiro pelo facto de trabalhar numa mina, e por esses mesmos factos se está integrado na comunidade dos comerciantes ou dos mineiros, se partilha com os outros comerciantes ou mineiros o mesmo bem comum e se está sujeito às mesmas leis.

Aqui não há possibilidades de liberdade. Num mundo de relações não se pode exercer uma actividade e ficar fora do corpo profissional ⁽¹⁾.

Pertencendo ao corpo profissional fica-se evidentemente submetido às suas leis, provenham elas do Estado ou da Corporação desse corpo profissional. E aqui surge outra vez a liberdade, que é, apenas, a de colaborar ou não (directa ou indirectamente) na feitura dessas leis, na defesa dos interesses de todo o corpo profissional. Se o Sindicato que agrupa os indivíduos pertencentes ao corpo profissional não é um organismo partidário, existe para cada um a liberdade de expressão dos seus pontos de vista, quer o Sindicato seja obrigatório, quer seja facultativo (no primeiro caso cada profissional é inscrito oficialmente, no segundo terá que se inscrever expressamente).

Se em vez de um Sindicato único, sem filiação partidária, deparamos com vários Sindicatos, ligados a partidos políticos ou a crenças religiosas, o exercício da liberdade só existe para aqueles que comungarem nos mesmos ideais, e os outros não terão possibilidades de expressão.

Cremos que é esta a visão mais exacta do problema, infelizmente menos fácil para a reduzida capacidade de compreensão das massas. Entretanto, em qualquer dos casos, o nosso Corporativismo é livre.

⁽¹⁾ Distinguimos, por questão de método, Corporação de corpo profissional, e consideramos Corporação a organização do corpo profissional.

II

PLANO DE ESTUDOS E CONSIDERAÇÕES GERAIS

81. — E, classificadas as nossas Corporações como de iniciativa predominantemente particular, officiosas, autónomas, autocéfalas, dependentes, e de liberdade de inscrição, vejamos o campo onde se vai desenvolver o nosso estudo.

Ele situa-se, precisamente, na medida da autonomia e da dependência da Corporação.

E, como as Corporações ainda aguardam o seu regimento, embora algumas directrizes estejam marcadas desde o Estatuto do Trabalho Nacional até ao decreto-lei n.º 29:110, vamos mover-nos no terreno «de lege condenda» e procurar encontrar os princípios orientadores para a definição da competência das Corporações.

Avisadamente andou o legislador ao prever que a definição dessas competências se fará caso por caso no decreto que instituir cada Corporação.

Menos que todos os outros sistemas o Corporativismo não suporta os esquemas teóricos.

A tendência para a simetria é uma exigência estética do homem — sempre tentado a pôr numa ordem que lhe seja acessível a ordem superior da natureza.

Até mesmo nos doutrinários corporativos, apesar dos seus repetidos apelos para a ligação à realidade,

vamos encontrar a todo o momento simetrias que nem sempre correspondem à justiça, nem à maior eficiência.

Entretanto o nosso legislador bem previu que a legislação seguiria o princípio da desigualdade, que em Manólesco é aconselhado da forma seguinte: «O Estado não deve pretender a uniformidade, nem na organização interior de cada Corporação, nem nas suas próprias relações com cada Corporação. A primeira virtude do Estado Corporativo deve ser o respeito das Corporações, e este respeito deve significar, antes de mais, o respeito da polimorfia corporativa.»

No entanto, se os casos terão que ser resolvidos diversamente, conforme o condicionalismo de cada corpo, e até mesmo em relação a uma dada Corporação se tenha que admitir que a resolução vá mudando consoante as possibilidades que ela vá demonstrando de desempenhar a sua função social, há já uns princípios a enunciar, princípios que são derivados daqueles que referimos na introdução.

Já dissemos que consideramos o Estado como devendo ser uma confederação de estados onde estes mantêm, no que não interfira com o bem comum geral, o direito à independência ⁽¹⁾.

(1) Era essa a concepção do estado medieval — o «Ständestaat» dos autores alemães, — caracterizada pela multiplicidade dos componentes e pela unidade da organização — «die Gesamtvielheit und die Gesamteinheit».

O discurso de Séguier, advogado do rei, dirigido em 1776 a Luís XVI e citado pelo grande historiador das corporações francesas, Olivier Martin, é bem demonstrativo da duração desse conceito ainda nos juristas do século XVIII. Dizia Séguier: «Le clergé, la noblesse, les cours souveraines, les tribunaux inférieurs, les officiers attachés à ces tribunaux, les universités, les académies, les compagnies de finance, les compagnies de commerce, tout présente et dans

E assim a competência do Estado perante a Corporação terá que ser limitada não só em profundidade, mas também em extensão.

Trata-se, com efeito, não só de pôr limites ao uso do poder, mas também de delimitar o campo em que ele pode ser exercido. É que, se em certos domínios o Estado pode abusar de um poder legítimo, noutros a sua intervenção é, por si mesma, ilegítima. Há matérias da competência exclusiva do Estado, há matérias em que a competência do Estado é concorrente da da Corporação, mas há também matérias da competência exclusiva das Corporações.

82. — Começaremos exactamente por tentar definir uma orientação a seguir na delimitação do que «não pertence a César».

Expusemos já como o bem comum se ordena em graus sucessivos, e como cada grupo tem o seu bem comum que lhe é próprio, até encontrar o bem comum da nação que integra todos os outros — mas integra... não absorve.

Ora, desde que existe um bem comum da Corporação, tudo o que esta fizer para a realização desse bem comum que não colida com o bem comum nacional (e nem sempre o bem das partes é o bem do todo) não cai, por direito próprio, no campo em que a acção do Estado se pode exercer.

Aí, a Corporação é soberana, e o Estado não pode,

toutes les parties de l'État, des corps existants qu'on peut regarder comme les anneaux d'une grande chaîne dont le premier est dans les mains de Votre Majesté comme chef et souverain administrateur de tout ce qui constitue le corps de la nation». (Précis d'Histoire du Droit Français — pág. 371).

sem violar as normas morais que se impõem como limite, intervir no exercício desses direitos ⁽¹⁾. Nessas matérias a Corporação tem competência exclusiva ⁽²⁾.

83. — Mas, para além da sua função de realizar o bem comum da profissão, também a Corporação exerce uma função que visa o bem comum nacional que o Estado representa e integra, mas de que, de forma alguma, detém o monopólio ⁽³⁾.

Para a realização dessa função tem a Corporação direito aos poderes necessários, mas já aí se compreende que se exija uma intervenção do Estado. Tal intervenção assumirá a forma de mera fiscalização, quando a Corporação puder, por si só, desempenhar as funções que lhe são confiadas; ou a forma de auxílio quando a Corporação não puder realizá-las ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Ao falarmos em Estado estamos apenas a pensar no Poder Executivo. Por isso, não concordamos com Vleeshauer que dá como missão ao Estado «veiller que l'intérêt de groupe ne mette pas en péril l'intérêt... des minorités». (L'Organisation Professionnelle de l'Economie — Bruxelas, 1952). — Essa função, a nosso ver, deve pertencer aos tribunais.

⁽²⁾ Por isso, a legislação holandesa só permite ao Estado, ou ao Conselho Económico e Social, oporem-se às decisões das corporações por decisão fundamentada na demonstração de que essas decisões são contrárias ao interesse geral.

⁽³⁾ A função de servir o bem comum estava fortemente impregnada no espírito corporativo medieval. Um texto francês de 1267, já citado em parte, exprime claramente essa concepção ao declarar que «quelque métier que l'homme fasse il doit servir la ville ou il est de son métier pour qu'il n'y manque ni du pain, ni de viande ni de quoi que ce soit» (cit. in Suzanne Douence — Essai sur le Corporatisme Français — Bordeus, 1952).

⁽⁴⁾ Por isso diz Keynes, com a sua autoridade de mestre da economia e de defensor das Corporações modernas: — «A acção mais importante do Estado refere-se, não àquelas actividades que os indi-

84. — E, finalmente, como no Estado se encontra a representação do bem comum nacional que todas as Corporações visam, cabe ao Estado coordenar a sua acção, de forma a que as actividades de todas elas se ordenem ao bem comum da Nação. É a projecção do que se verifica na Corporação, onde se coordenam, com vista à realização do bem comum do corpo profissional, as acções dos organismos que a constituem e que directamente procuram cada um o seu bem comum próprio.

Assim nos aproximamos do ideal defendido pelo Marquês de la Tour du Pin, que entendia que, em princípio, um país não devia nunca ser administrado, mas cada um dos seus elementos o deveria ser por si mesmo, no quadro fornecido pelas leis ⁽¹⁾.

Para o exercício da função de fiscalização da actividade corporativa, bem como para a coordenação das actividades das diversas Corporações, torna-se necessário, com uma evidência que se impõe quase monótonamente a todos os doutrinários, um Estado forte.

E se reclamamos um Estado forte para as Corporações é porque, dotadas estas de força que lhes permita ser soberanas no domínio próprio, e imporem-se com o

víduos privados já exercem, mas àquelas funções que caem fora do raio de acção dos indivíduos, àquelas missões que ninguém cumpre se não são cumpridas pelo Estado (in La Fine del Lasciare Fare — Turim, 1936, pág. 327).

⁽¹⁾ O Prof. Georges Renard expõe de forma muito clara e adequada aos conceitos com que estamos a lidar, a distinção entre governo e administração. Diz: «Or, dans l'idée à laquelle est assignée cette entreprise qu'on nomme la société politique, il y a deux faces: la face pouvoir et la face service. C'est à cette dernière que répond le terme d'administration; à la première le terme de gouvernement» (in L'Intervention de l'État dans les Affaires, Paris, 1937, pág. 71).

poder de um pequeno estado, já nos não encontramos no trágico dualismo de Paul Valéry: «si l'État est fort il nous écrase. S'il est faible, nous périssons» (1).

É que as Corporações vêm dar, com a união, a força aos interesses económicos. É sabida a preponderância que no poder político vão sempre exercendo os grupos capitalistas, onde o sistema do sufrágio, permitindo multiplicar os votos na medida da força económica, lhes faculta as alavancas da máquina parlamentar.

O domínio dos parlamentos pelos Sindicatos operários, nos países democráticos de sindicalismo forte, é também um facto muito mais real do que parece, e Georges Izard, em 1937, revelou até que ponto, e por que meios, esse domínio era conseguido no parlamento francês. Com medo dos cheques eleitorais (com que as circulares dos Sindicatos despudoradamente os ameaçavam) os parlamentares cediam ordinariamente às pressões sindicais e as leis eram votadas — muitas vezes sem discussão — sobre textos preparados pelos Sindicatos (2).

Como exemplo dos perigos de um Estado fraco perante organizações sindicais fortes, temos o caso do Queensland, na Austrália, onde o próprio estado foi tomado pelos sindicalistas. Os resultados em 1933 eram uma dívida assombrosa, um desemprego em percentagem maior do que o europeu, um funcionalismo que ocupava 20% dos eleitores e que era composto sobretudo por mulheres sem habilitações, admitidas a título precário, pois o Estado acabou mesmo por temer os próprios funcionários. As greves políticas em França, no verão de 1953, evidenciam outro aspecto do perigo de

(1) Paul Valéry — *Fluctuations sur la Liberté* — in «La France veut la Liberté» — 1938, pág. xxiv.

(2) Vide «L'Europe Nouvelle», de 31 de Julho de 1937.

um Estado fraco entre poderes económicos fortes ao serviço da política.

Onde os grupos económicos ou profissionais são fortes, há sempre latente o risco de que abusem da sua força para, por meio da desorganização da vida pública ou da greve, perturbarem o funcionamento normal da actividade do Estado.

São fáceis de prever os abusos que a concentração de forças sociais e económicas de várias actividades numa Corporação poderia proporcionar.

Sem um Estado forte correr-se-ia o risco grave do económico dominar o político.

É certo que um Estado que, desde o advento da era liberal, apenas tem exercido o poder de árbitro entre pessoas, e tem ignorado os grupos reais, não se encontra preparado para assumir as suas funções no mundo de hoje, funções que lhe impõem a direcção, a fiscalização e a arbitragem de relações entre ele próprio e as Corporações, destas entre si, entre estas e os organismos que nela se integram, entre estas e os indivíduos (1). Todo este complexo, que oficialmente ou de facto se substituiu já ao simplismo do mundo liberal, criou uma fraqueza que é hoje patente em grande número de Estados, precisamente mais manifesta naqueles que, não reconhecendo os grupos existentes, não sabem ou não podem defender-se das pressões inconfessadas que estes exercem.

Essa falta de preparação mais impõe a necessidade da força, pois, à sombra daquela falta, mais fáceis e prováveis se tornam os abusos corporativos.

(1) Daqui se deduz logicamente que a criação das Corporações implica uma reforma do Estado. Implica, não postula. Por isso mesmo não a trataremos aqui, pois não desejamos afastar-nos do nosso objectivo concreto.

85. — Não quisemos, aqui, tocar na questão para além do aspecto geral. Adiante, ao estudarmos as funções económicas da Corporação, teremos ocasião de encarar mais pormenorizadamente os perigos de abuso ou desvio do poder por parte das Corporações.

Não esqueçamos que muitos corporativistas crêem firmemente num contróle mútuo das Corporações e numa harmonia superior de interesses que faria confundir o interesse de cada Corporação com o interesse público.

Ora, como claramente nota Bartolotto⁽¹⁾, é importante a distinção entre interesse colectivo e interesse público. A Corporação realiza o interesse colectivo, distinto do interesse particular ou do interesse público; e crer que o interesse público é a soma ou a resultante dos interesses colectivos é repetir o erro dos liberais que viram no interesse público a soma ou a resultante dos interesses individuais.

Também nós cremos numa harmonia geral dos interesses para a qual todos se ordenam, mas uma coisa é uma harmonia a longo prazo, outra uma harmonia imediata. Se não duvidamos de que o equilíbrio virá a ser o maior bem para todos, isso não impede que claramente se veja que, a curto prazo, o desequilíbrio terá sempre vantagens para uma das partes.

E, para que esse equilíbrio se atinja, há sempre um movimento de balanço, e fricção ou choque de interesses. As lutas sociais não deixam de ser todas ordenadas a um equilíbrio que aqui se visiona, além se atinge já;

(¹) Guido Bartolotto, *Lo Stato e la Dottrina Corporativa. Saggio d'una Teoria Generale* — Bologna, 1930, pág. 255: «L'interesse collettivo ha carattere di generalità rispetto alla categoria professionale, l'interesse pubblico ha carattere di generalità rispetto alla totalità dei produttori».

equilíbrio cujas vantagens são incontestáveis para ambas as partes. Entretanto, as lutas não se podem negar, e foi muitas vezes no meio da dor que esse equilíbrio se encontrou.

Mas, ainda se considerássemos que a harmonia que vemos a longo prazo existia realmente no plano imediato (o que não é exacto), não podíamos crer que as Corporações a vissem sempre, ou mesmo normalmente.

Ao contrário, os pontos de vista individuais, os egoísmos das pessoas (aliás compreensíveis), fortalecidos pela sua união, afirmar-se-iam mais fortemente (¹).

Cremos que só a distância pode oferecer um ponto de vista que permita abarcar toda a realidade e apreender o seu sentido, que se esconde aos próximos — a distância no tempo, a distância nos interesses. Só hoje podemos ver a coerência, a continuidade de uma política romana cheia de guerras intestinas, e apreender no fragor dos combates que enche a idade média a gestação do mundo por que todos lutaram.

Também a distância dos interesses nos permite ver a sua harmonia mais facilmente do que àqueles que têm o horizonte cerrado, por neles se encontrarem envolvidos.

Se esses, porque vivem nesses interesses e a eles ligaram a sua vida, os conhecem mais de perto, e mais profundamente (o que justifica e impõe a autonomia da Corporação), já os não abarcam em toda a sua vastidão, o que justifica e impõe a dependência da Corporação.

A tese do equilíbrio automático dos interesses corporativos parece-nos ser a transposição para o plano corporativo de uma concepção liberal. Aí se encontra

(¹) O édito de Turgot, que em 1776 extingue pela primeira vez as Corporações francesas, acusa-as de procurarem «la recherche de leurs intérêts au détriment de la société générale».

o mesmo erro basilar acerca do conceito do bem comum, tido como a resultante dos bens colectivos das Corporações.

Aí também o mesmo alheamento das realidades, ao supor-se que uma corporação de consumidores poderia contribuir decisivamente para o encontro de um equilíbrio, como se os interesses dos consumidores em relação a cada produto não fossem incomparavelmente inferiores ao do respectivo produtor que, assim, conseguiria normalmente fazer valer as suas pretensões.

Por isso não aceitamos de forma alguma esta conclusão de certos corporativismos de associação, conclusão deduzida por força do amor aos raciocínios abstractos e aos sistemas simétricos, tão incompatíveis com os princípios corporativos que apelam sempre para a mais completa ligação às realidades vivas.

86. — E, antes de prosseguirmos, parece-nos que se torna útil esquematizar o que atrás ficou dito sobre o que consideramos deve ser a intervenção do Estado nas Corporações:

— Questões meramente do interesse colectivo da Corporação:

O Estado não tem que intervir. A Corporação tem competência exclusiva.

— Questões de interesse corporativo ou inter-corporativo que se reflectem no interesse público:

O Estado intervem como:

Fiscal

Auxiliar

Árbitro.

Coordenador dos interesses dentro da Corporação, entre ela e as outras, entre a Corporação e o interesse público.

Vejamos agora quando há lugar a estas intervenções, e de que tipo deverão ser em cada caso.

Para isso veremos separadamente os campos político, social, económico e técnico, em que a Corporação irá concorrer com o Estado na realização do bem comum nacional.

III

A CORPORAÇÃO NO TERRENO POLÍTICO

87. — Começaremos pelo terreno político.

Antes de mais esclareça-se que se trata aqui apenas de política geral e não de política económica ou social.

Sabemos que o nosso corporativismo é integral, até por disposição constitucional ⁽¹⁾. E, dado o seu integralismo, já seria admissível que o nosso corporativismo fosse puro, como defende Manólesco. Já aqui, pode-se admitir teòricamente, se não verificariam os inconvenientes do económico dominar o político; e, dada a organização da nossa Câmara Corporativa, funcionando por secções, já não haveria que fazer os reparos à incompetência corporativa que motivaram a crítica de Joseph Barthélemy ⁽²⁾, nem que temer a confusão e as lutas que La Tour du Pin previa ⁽³⁾.

(1) «Nos organismos corporativos estarão orgânicamente representadas todas as actividades da Nação» (Art. 20.º da Constituição). Excluem-se, por motivos facilmente compreensíveis, os interesses administrativos, aliás representados na Câmara Corporativa.

(2) «Faut-il prêter à la Hongrie? doit-on séparer l'Eglise de l'État? Est-il sage de conclure le Pacte à Quatre? Comment obtenir une justice juste? En quoi donc une assemblée de boulangers, d'électriciens, et de parfumeurs, aurait-elle une capacité spéciale pour résoudre ces délicats problèmes», — Joseph Barthélemy, cit in Gaëtan Pirou — Essais sur le Corporatisme. Paris 1938, pág. 50.

(3) «Une chambre unique pour toutes les professions serait une Tour de Babel lorsque leurs représentants voudraient s'entendre

Mas, ainda com a reforma adequada, não nos parece que a direcção da política pelas Corporações fosse aconselhável.

Seria sempre uma mais ou menos disfarçada tecnocracia, seria substituir o erro dos políticos decidirem os interesses corporativos pelo das Corporações decidirem os interesses políticos.

E se o político deve ser o técnico das ideias gerais, não está dentro do princípio da competência, que é um dos pilares do sistema, o entregar-se a função aos técnicos dos interesses especiais.

Seria ainda o mesmo erro dos liberais de considerar o bem comum nacional como a soma ou a resultante dos bens comuns particulares.

Por isso, se as Corporações participam através dos seus órgãos na administração do município e da província, já a sua representação na política geral do país é reduzida, ainda que, por imperativo constitucional, colaborem na feitura das leis. ⁽¹⁾

E nem as Corporações têm directamente intervenção na política geral, nem indirectamente, através do exercício do poder eleitoral.

A atribuição desse poder seria também anti-corporativa, ao contrário do que se pode afigurar à primeira vista. É que é próprio da doutrina corporativa a precisão com que se define o bem comum da Corporação (que assim abarca apenas a actividade profissional do homem) e o reconhecimento de uma realidade social pluralista, a corresponder ao complexo humano.

et dégénérerait tout de suite en champ clos où n'apparaîtrait aucun intérêt commun et où les intérêts particuliers seraient en conflit perpétuel. — La Tour du Pin, Jalons de Route, pág. 393.

⁽¹⁾ — Artigo 5.º da Constituição.

A concepção de uma Corporação que representasse totalmente o Homem, seria imoral e contrária à realidade, pois o amputaria de todos os seus outros aspectos para só considerar um deles — normalmente o aspecto económico.

Seria considerar que «só do pão vive o homem» ⁽¹⁾.

E assim, na esteira da escola corporativa católica, distinguimos a vida económica e social da vida política, e entendemos que no terreno da política geral a Corporação não deve ter funções; por isso defendemos a Corporação apolítica ⁽²⁾.

Um corporativismo político parece-nos tão errado como perigoso, pois tenderia sempre para exagerar o mais pequeno desequilíbrio de forças, e para impor um Estado dominado pelas Corporações, ou Corporações dominadas pelo Estado.

Perigosa para o Estado, e perigosa para as Corporações, essa ligação que une os destinos das instituições sociais às contingências de uma política ou de um regime (como sucedeu na Itália e na Alemanha), ou une os destinos da vida nacional à conjuntura económica (as influências plutocráticas, até no desencadear das guerras e no destino das batalhas, têm sido exuberantemente postas em relevo).

Ainda aqui, dar a César o que é de César — a direcção e a responsabilidade dos destinos da comunidade nacional.

⁽¹⁾ Não se esquecem as Corporações morais, culturais e económicas, mas inútil se torna demonstrar que essa existência não viria alterar substancialmente a limitação referida.

⁽²⁾ No terreno da política geral — não no terreno da administração. Aí, evidentemente, os direitos dos grupos, designadamente das Corporações, não parecem poder ser contestados.

IV

A CORPORAÇÃO NO TERRENO SOCIAL

88. — No campo social já a questão se põe diferentemente — mesmo quase ao contrário.

Notemos, desde já, que a existência de problemas puramente sociais é muito mais fácil de conceber em teoria do que de encontrar na prática, onde estas questões aparecem quase sempre ligadas a questões económicas.

Quase sempre — nem sempre, e até hoje vai crescendo o limitado número de questões sociais independentes das económicas.

Toda a nova ciência das relações humanas na indústria se baseia na verificação de que, para além dos problemas sociais dependentes do económico, há outros, não menos importantes, praticamente independentes ⁽¹⁾.

A redescoberta do homem no trabalhador veio assim revelar que «nem só de pão vive o trabalhador».

É certo que esses problemas se põem com maior agudeza em países de nível de vida mais alto, onde as

(1) Praticamente independentes, mas com reflexos favoráveis, tanto no plano mediato como no imediato, ao contrário dos problemas tradicionais (salário, seguro social, férias, habitação, etc.) dependentes do económico e com reflexos favoráveis no plano mediato, mas desfavoráveis imediatamente.

preocupações materiais dos trabalhadores não abafam as outras questões. Isso não é razão para que eles não sejam igualmente considerados entre nós, — pelo contrário, é mesmo um motivo para redobramos a nossa atenção.

Ora todos os problemas meramente sociais, consideramo-lo indubitável, são da competência exclusiva da Corporação.

Desde que a Corporação acorde, verdadeiramente, na resolução de um problema meramente social, o Estado não tem que intervir. Trata-se de um bem comum próprio da Corporação, que em nada interfere com outrem, e que só pode concorrer para o bem comum nacional.

Portanto, neste aspecto, preconizamos a liberdade absoluta para a Corporação, que deve poder decidir e executar as decisões por direito próprio, sem necessidade de prévia autorização do Estado.

Neste campo entendemos que o Estado só deve intervir para colaborar, além da função de controle geral que lhe cumpre sempre exercer. Essa colaboração pode revestir a forma de auxílio à formação de uma deliberação (pelo oferecimento dos pareceres dos seus técnicos, ou mesmo dos serviços destes) ou à sua execução, e pode revestir a forma de recomendações para que a Corporação estude e delibere sobre os referidos problemas.

Mas na verdade os problemas meramente sociais são, no momento actual, em pequeno número, e as suas soluções não levantam geralmente dificuldades irremovíveis.

89. — Os problemas de maior gravidade actualmente, e sempre de mais difícil solução, são os sociais-económicos, como os salários individuais, os abonos de família, o seguro social, o desemprego, as condições de prestação

de trabalho, a formação profissional, a habitação, as férias, e até a própria reforma de empresa.

A lei estabelece que essas questões sejam reguladas, como forma normal, pelo contrato colectivo entre Grémios e Sindicatos ⁽¹⁾, e a criação das Corporações não virá modificar fundamentalmente o sistema porquanto o mesmo Estatuto do Trabalho Nacional prevê que elas os sancionem ⁽²⁾, e o Decreto-Lei n.º 29:110 dá como função às Corporações «promover a realização e o aperfeiçoamento das convenções colectivas de trabalho e a organização da previdência social (al. e do art. 4.º) ⁽³⁾.

As convenções colectivas de trabalho são homologadas pelo Ministro das Corporações ⁽⁴⁾, e o próprio Estatuto do Trabalho Nacional prevê a sua aprovação pelo Governo depois da sanção dos organismos superiores ⁽⁵⁾.

A orientação é, pois, para que se mantenha o controle do Estado após a criação das Corporações, que deverão sancionar as convenções colectivas antes destas serem submetidas à homologação ministerial.

Justificar-se-á, uma vez criada a Corporação, a

(1) Artigo 32.º e 42.º do Estatuto do Trabalho Nacional.

(2) Artigo 33.º do Estatuto do Trabalho Nacional.

(3) Cremos bem que, constituída a Corporação, em cujo seio se ajustarão as condições de prestação e remuneração do trabalho, não é de contrato colectivo mas de regulamento corporativo que se deve falar. A manutenção do contrato entre os organismos integrados na Corporação parece-nos em contradição com a natureza institucional das Corporações, embora consideremos que razões de outra ordem podem aconselhar a continuação desse contra-senso sob o ponto de vista técnico-jurídico.

(4) Artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 36:173.

(5) Artigo 33.º do Estatuto do Trabalho Nacional.

homologação das convenções colectivas de trabalho? Não visam estas, exclusivamente, realizar o bem comum próprio da Corporação, o que tornaria ilegítima a intervenção do Estado?

Creemos que há aqui lugar a certas considerações. Começaremos por distinguir aquelas convenções colectivas que acarretam aumento do preço do produto para compensar as vantagens sociais outorgadas — e aí já é manifesta a sua repercussão no interesse geral ou no de outra Corporação; — e há as convenções colectivas que não têm esse efeito, e assim pareceria, à primeira vista, que o interesse geral não era tocado.

A verdade é que, nem por ser aí menos aparente o interesse geral, ele deixa de ser influenciado por essas convenções.

E pode sê-lo de várias formas: ou por uma descida da qualidade do produto (o que seria uma disfarçada subida de preço), ou pela manutenção do preço quando o aumento da produtividade ou a diminuição do custo das matérias primas imporia uma baixa, ou por uma diminuição das contribuições que encontram uma menor matéria tributável.

Por outro lado, também não é difícil supor as muitas hipóteses em que indirectamente o interesse de outra Corporação poderia ser lesada.

De qualquer forma, na interpenetração dos fenómenos económicos actuais é difícil conceber um fenómeno isolado.

Por isso o direito de intervenção do Estado como representante do bem comum nacional, e como coordenador das actividades corporativas, não pode ser negado.

Mas não nos esqueçamos de que logo nos princípios gerais afirmámos a nossa posição ao considerarmos que sempre que a Corporação exerce a sua função social de

contribuir para o bem comum nacional a deve exercer autónomamente, e com a maior independência compatível com as necessárias garantias de segurança. Não cremos na infalível concordância da harmonia que se estabeleça no seio da Corporação com o interesse geral, mas não deixamos de prever que, como regra, assim sucederá.

Parece-nos que devemos agora distinguir as duas hipóteses que formulamos acima, e que consideramos deverem merecer tratamento diferente.

Na primeira focamos o caso da convenção colectiva de trabalho ter incidência directa no interesse geral ou no de outra Corporação; na segunda hipótese vimos uma incidência indirecta.

Para a primeira hipótese justifica-se plenamente a homologação ministerial, mas no segundo caso julgamos que seria dispensável, sem embargo do superior poder de contrôle que o Estado sempre possui. Note-se que dissemos: «seria dispensável», e não: «seria indevida»; é que consideramos que em qualquer dos casos a homologação estatal é legítima, mas parece-nos preferível suprimi-la quando desnecessária. E, na segunda hipótese que contemplamos, o contrôle normal que defendemos, e que permitirá ao Ministro suspender temporariamente, ou promover seja definitivamente vetada, qualquer deliberação corporativa, parece-nos suficiente para ocorrer a algum caso excepcional.

E o que dissemos sobre as convenções colectivas, que são os instrumentos onde normalmente se exercerá a acção económica e social das Corporações, é válido para todos os outros, designadamente para os regulamentos que poderão vir a substituir as actuais convenções.

A CORPORAÇÃO NO TERRENO ECONÓMICO

90. — Entramos agora na parte mais melindrosa, em que vamos estudar a acção económica da Corporação e os limites da sua competência perante o Estado.

Aqui, porém, sentimos uma vez mais a necessidade de definir claramente posição e, por isso, nos vemos forçados a determinadas considerações de ordem teórica antes de entrarmos na parte prática.

É sabido que entre os inúmeros conceitos de Corporativismo, que tornam tão difícil o acordo sobre as suas definições, é possível encontrar duas tendências nitidamente opostas no campo da actividade económica da Corporação.

São as que, como o P. Jarlot S. I., podemos sugestivamente chamar do Corporativismo Social e do Corporativismo Económico ⁽¹⁾.

(1) Correspondem, mas só em parte, aos dois corporativismos distinguidos pelo mestre economista François Perroux:

O Corporativismo «lato sensu» é «tout régime qui, à l'intérieur du système capitaliste, organise, dans l'intention de corriger les défauts et les abus entraînés par un tel système, la collaboration de l'élément patronal et de l'élément ouvrier».

Corporativismo «stricto sensu» é aquele onde a Corporação é «un groupement de caractère public ou semi-public où sont repré-

O primeiro tenderia para limitar a Corporação à solução da questão social dentro do sistema económico vigente; o segundo tenderia para constituir um sistema económico próprio ou, ao menos, para introduzir modificações no sistema vigente. O nosso Corporativismo é, manifestamente, do segundo tipo, e às Corporações compete, já no diploma basilar do nosso sistema corporativo, «estabelecer normas gerais e obrigatórias sobre a disciplina interna e a coordenação das actividades» (1).

O Prof. Teixeira Ribeiro, num trabalho onde em poucas páginas se condensam os profícuos resultados dum estudo profundo, expõe o Corporativismo como sistema, como teoria e como política. Em nota dá o ilustre Professor a definição do que entende por sistema, por teoria e por política.

Que nos seja permitido tentar contribuir também para o esclarecimento do problema, partindo de bases um pouco diferentes.

A

ENQUADRAMENTO

91. — Assim, entendemos por *sistema económico* «um conjunto coerente de instituições e de mecanismos da produção, da circulação, do consumo e da repartição» aceitando a definição de François Perroux (2).

sentés paritairement patrons et ouvriers, départagés en cas de conflit par l'Etat, et qui fixe, par voie de décision autoritaire, les prix des produits et des services (revenus) au lieu de les laisser s'établir par le jeu du marché libre». *Capitalisme et Communauté de Travail*.

(1) Artigo 43.º do Estatuto do Trabalho Nacional.

(2) *Capitalisme et Communauté de Travail*. Paris—1937, pág. 4. O Prof. Teixeira Ribeiro (in *Lições de Direito Corporativo*, pág. 113),

Por *teoria* entendemos, como o ilustre Professor de Coimbra, um conjunto de juízos de existência exprimindo relações reais ou supostas entre os fenómenos.

Esses juízos são hipóteses antes de serem confirmados pela verificação da sua exactidão, e serão leis depois da experiência ou da observação repetida lhes dar o carácter de certeza.

Doutrina é o conjunto de normas destinadas a regular o procedimento humano em determinado campo (1).

Por *política* entendemos o método de realização da doutrina (2).

Parece-nos ainda conveniente, para enquadrar as grandes divisões das formas que a economia tem assumido, abrirmos outra distinção:—a do tipo económico.

Por *tipo económico* entendemos o carácter do campo

adopta a definição de Antonelli que considera sistema económico o conjunto de relações e instituições que caracterizam a vida económica de uma sociedade real, isto é, localizável no espaço e determinável no tempo. Preferimos a definição de Perroux, porque faz ressaltar o elemento da coerência do conjunto (que nos parece essencial).

(1) Distinguímos, por isso, teoria e doutrina, nos seguintes termos:

A teoria diz o que é, a doutrina o que deve ser.

A teoria tem um valor meramente científico, a doutrina tem um valor moral; a primeira é ciência, a segunda acção; a primeira pertence à vida cognoscitiva, a segunda à vida activa.

A teoria interpreta, a doutrina comanda.

(2) Afastamo-nos assim, um pouco, dos conceitos que o Professor Teixeira Ribeiro liga a estes termos e o que entendemos por «doutrina», embora se aproxime do que o ilustre Mestre considera «política», não coincide perfeitamente.

económico onde se desenvolvem as actividades humanas ⁽¹⁾.

Para caracterizar o «tipo económico» seguiremos o critério de Werner Sombart que é perfilhado pelo Professor Teixeira Ribeiro e que tem como base o modo de produção e repartição das riquezas.

Teremos portanto que situar o corporativismo como tipo, como teoria, como doutrina, como sistema e como política.

92. — Como tipo, o nosso corporativismo pertence ao capitalismo. A produção e a repartição continuam a fazer-se como em regime capitalista, na empresa privada, onde o capital e o trabalho se encontram separados.

O artigo 15.º do nosso Estatuto do Trabalho Nacional é decisivo a tal respeito: «A direcção das empresas com todas as suas responsabilidades pertence de direito aos donos do capital social ou aos seus representantes. Só por livre concessão deles o trabalhador pode participar na gerência, fiscalização ou lucros das empresas». O artigo seguinte confirma mais fortemente a orientação ao afirmar, de uma forma porventura excessiva, que os direitos humanos do trabalho não podem prevalecer contra os direitos de justo rendimento do capital.

93. — Como teoria, o nosso corporativismo assenta firmemente na teoria liberal ao reconhecer «na iniciativa

(1) Corresponde ao que geralmente é chamado sistema (e assim lhe chama o Prof. Teixeira Ribeiro) mas algumas vezes é referido como tipo ou forma (assim se lhe refere também o Prof. François Perroux). Dada a definição que adoptamos para sistema, este não podia corresponder a esta classificação.

privada o mais fecundo instrumento do progresso e da economia da Nação». ⁽¹⁾

Deste postulado da teoria liberal derivam a livre concorrência e a tendência para o equilíbrio espontâneo da vida económica.

Para defender essa livre concorrência a nossa Lei n.º 1.936 sobre Coligações Económicas declara «ilegais todos os acordos, combinações e coligações que tenham por fim restringir abusivamente a produção, o transporte ou o comércio dos bens do consumo» (base iv).

Por isso consideramos como base do corporativismo a teoria liberal.

94. — Mas a teoria liberal, negada pelos socialistas que se recusam a admitir as suas leis ou hipóteses, encontra-se na base de diversas doutrinas. (Poremos, entretanto, desde já de lado quaisquer referências às doutrinas socialistas que não assentam na teoria liberal em que nos filiamos).

Uma delas é a chamada doutrina liberal pura, que da lei do equilíbrio automático tira por dedução lógica as últimas consequências, até negar a legitimidade de qualquer iniciativa ou intervenção do Estado na vida económica. ⁽²⁾

Outra bem diferenciada nos parece ser a doutrina corporativa, que legitima a iniciativa do Estado «por

(1) Artigo 4.º do Estatuto do Trabalho Nacional.

(2) Esta doutrina é o que Claude Bernard chamaria um sistema, pois se baseia numa hipótese não submetida à experiência (ou à observação) mas apenas à lógica. Note-se que os conceitos de sistema, teoria e doutrina de Claude Bernard em nada correspondem àqueles com que lidamos no texto (vide «Introduction à l'Etude de la Médecine Expérimentale. Paris, 1923 — págs. 350 e segs.)

motivos de reconhecida utilidade pública» (1) «em casos excepcionais para conseguir benefícios sociais superiores aos que seriam obtidos sem a sua acção» (2) e que dá ao Estado «o direito e a obrigação de coordenar e regular superiormente a vida económica e social» com vista a «estabelecer o equilíbrio da produção, das profissões, dos empregos, do capital e do trabalho» (3).

Estas duas doutrinas, apoiadas na mesma teoria, desenvolveram-se por métodos diferentes. A primeira é deduzida só logicamente e utiliza apenas o raciocínio sem uma verificação crítica dos factos (4). A segunda é elaborada pela colaboração do raciocínio com a crítica dos factos observados.

Não nos compete aqui analisar a justeza das doutrinas mas apenas classificá-las, e julgamos ter demonstrado que o corporativismo, tem como teoria, a teoria liberal e como doutrina é uma construção doutrinária própria profundamente diferenciada da doutrina liberal.

95. — Por sistema entendemos um conjunto coerente de instituições e de mecanismos da produção, da circulação, do consumo e da repartição, e assim dividiremos os sistemas em dois grupos fundamentais: os de liberdade económica e os de economia dirigida (5).

(1) Artigo 4.º do Estatuto do Trabalho Nacional.

(2) Artigo 6.º do Estatuto do Trabalho Nacional.

(3) Artigo 7.º e seu n.º 1.º do Estatuto do Trabalho Nacional.

(4) Quando estes contradizem a realidade os liberais vêm nisso apenas uma deficiência de condicionalismo em que aquela se devia desenvolver.

(5) Embora cada doutrina tenha um sistema que lhe é especialmente adequado, esta classificação não corresponde à anterior, ao contrário do que à primeira vista pode parecer. Assim, se o

Neste é possível distinguir 4 formas agrupáveis em dois sub-grupos: aqueles em que a direcção da economia pertence ao Estado, e aqueles em que pertence aos interessados. No primeiro caso estão os sistemas de economia dirigida e planificada e no segundo os de economia concertada e auto-dirigida.

Como sistema de economia auto-dirigida se caracteriza o nosso regime, como mostramos ao tratar da autonomia das Corporações, e como é explicitamente afirmado no relatório do Dec.-Lei n.º 29:110, sobre as Corporações ao apontar-se como fim «a própria auto-direcção de economia».

96. — Finalmente, na definição do que entendemos por política—a realização de uma doutrina—estava implícita a existência de uma política corporativa diferenciada, já que a fins diferentes não podem deixar de corresponder métodos próprios.

Não interessa sobremaneira classificar a nossa política corporativa, que é de realização gradual, mas parecem-nos útil caracterizá-la e chamar a atenção para o papel de primeiro plano que a política tem nesta doutrina.

Dissemos atrás que a doutrina corporativa se desenvolve pela colaboração de deduções lógicas com a verificação crítica dos factos observados.

Compreende-se por isso facilmente que, para uma doutrina que se elabora cientificamente segundo os métodos da ciência experimental, a execução tem uma importância basilar, pois é ela que vem fornecer os

socialismo está indissolúvelmente ligado ao sistema de economia dirigida, já uma doutrina apoiada numa base liberal como a corporativa, se pode também desenvolver em economia dirigida.

dados da observação a quem se orienta sempre em íntima ligação com o real.

Por isso, a nossa corporativização tem sido progressiva e lenta, ao contrário do que sucedeu com a implantação das doutrinas liberais (aí era fácil, porque se tratava apenas de destruir) ou com o estabelecimento do colectivismo na Rússia (a própria lógica do sistema exige a sua implantação simultânea; na U. R. S. S. veio a verificar-se, mesmo, um movimento regressivo).

97. — Assim, cremos poder classificar o nosso regime corporativo como desenvolvendo-se dentro de uma economia do tipo capitalista, tendo uma base teórica liberal, mas possuindo uma doutrina própria que se realiza num sistema de economia auto-dirigida, e que segue uma política de realizações graduais e progressivas.

E desta classificação ressalta já que o nosso corporativismo se diferencia nitidamente daquele corporativismo «stricto sensu» de que fala Perroux, que implica uma economia de mercado sem concorrência, e que assim tende a aproximar-se do socialismo.

Não é esse corporativismo — que muitos consideram como o ponto para onde tenderão fatalmente todas as políticas corporativas, e que nós julgamos que levaria forçosamente ao estatismo ⁽¹⁾ — que pretende a doutrina portuguesa.

(1) A necessidade de arbitragem do Estado impor-se-ia quotidianamente, e a necessidade de coordenar preços, sem mercado livre, e com organizações profissionais fortes, tornaria a tarefa muito mais difícil do que no socialismo puro.

Então, ou o Estado seria dominado pelas Corporações que imporiam a guerra económica e a anarquia permanente, ou o Estado dominaria as Corporações.

Alguns autores argumentam que desde que as Corporações têm a missão de regulamentar a via social, não o podem fazer sem dominar também a vida económica, fixando os preços dos bens e serviços e as condições da produção.

Através de bem desenvolvidos raciocínios o brilhante economista que é o Prof. Augusto Murat, de Lião, afirma que, dada a interdependência dos mercados, o corporativismo desde que pretende dirigir o mercado do trabalho se vê irremediavelmente forçado a dominar os outros mercados, para não correr o risco da sua acção se ver reduzida a zero.

Não reproduzimos, por ser relativamente longa, a exposição condensada que através de correctíssimas deduções se contém de págs. 123 a 130 do seu livro «Le Corporatisme» edição de 1944.

Cremos, todavia, que a fatalidade apontada se não verificará, porque há dois elementos a que o ilustre professor não deu, a nosso ver, a merecida atenção.

O primeiro é o progresso técnico, que permite um constante progresso social sem agravamento, antes com diminuição, dos preços dos produtos ⁽¹⁾.

(1) O Prof. Murat não deixa de notar que «la législation sociale repose sur ce postulat que son introduction stimulera l'esprit d'invention et d'organisation, le rendement du travail». Mas põe como condição para esses efeitos que a Nação não tenha gasto as suas qualidades de invenção e de organização, e que a psicologia dos produtores seja tal que a legislação tenha um efeito estimulante e não desencorajador.

É manifesto que o aumento constante da produtividade não foi considerado. Apenas se consideram os efeitos da legislação social sobre a produtividade; e não se contempla a hipótese normal do contínuo aumento da produtividade ir permitindo a outorga constante de melhorias sociais.

O segundo é o contróle normal do Estado que permitirá sempre evitar que a acção social da Corporação traga injustificadas perturbações ao mercado.

Quanto aos efeitos indirectos da acção corporativa no domínio do trabalho eles serão sensíveis em determinados casos de leis sociais, mas há que reconhecer que precisamente no sistema corporativo eles serão tão amortecidos que se tornarão normalmente insensíveis. É que em sistema corporativo os progressos sociais não são simultâneos (como sucede nos países não corporativos quando o Estado tem que intervir) e assim as alterações, verificando-se apenas num sector profissional, não chegam a ter repercussões indirectas sensíveis. A medida que os restantes sectores vão realizando idênticos progressos a vida económica vai-se adaptando, gradualmente, e o constante progresso económico vai compensando quaisquer desacordos que porventura se pudessem esboçar.

As nossas Corporações não pretenderão, como defende certa corrente francesa, decidir sobre a limitação da produção, a unificação dos tipos de fabrico, a fixação dos preços de venda, a criação de novas empresas.

Essa Corporação seria uma verdadeira coligação económica do tipo das que a nossa lei condena, e o Governo dispõe mesmo de poderes para, nesses casos, ordenar a substituição das direcções dos organismos corporativos (base I da Lei n.º 1936 sobre Coligações Económicas).

B

FUNÇÕES ECONÓMICAS DA CORPORACÃO
NA NOSSA LEI

98. — Quais são, portanto, as funções que o nosso Estado, de tipo económico capitalista e aceitando como base a teoria liberal, reserva às Corporações?

A resposta é um pouco menos simples do que à primeira vista parece.

É que o Decreto-Lei n.º 29:110 apenas diz o que às Corporações compete «especialmente» ⁽¹⁾. Aí se dão como funções económicas da especial competência das Corporações «coordenar a acção dos organismos corporativos que as constituem» e «propor ao Governo normas obrigatórias para a regulamentação colectiva das relações económicas e disciplina unitária das actividades que coordenam» ⁽²⁾.

Mas para além dessas funções que lhe são especialmente cometidas encontramos no diploma fundamental da nossa organização corporativa — o Estatuto do Trabalho Nacional — indicações sobre as funções que poderão ser confiadas às Corporações.

E dissemos «poderão» porque o artigo a que nos referimos — o art. 7.º — não delimita as atribuições do Estado e da Corporação nos diversos objectivos que marca.

Diz o artigo 7.º do Estatuto do Trabalho Nacional: «O Estado tem o direito e a obrigação de coordenar e regular superiormente a vida económica e social,

(1) Artigo 4.º

(2) Alínea b) e d) do mesmo artigo 4.º

determinando-lhe os objectivos e visando designadamente o seguinte:

- 1.º — Estabelecer o equilíbrio da produção, das profissões, dos empregos, do capital e do trabalho;
- 2.º — Defender a economia nacional das explorações agrícolas, industriais e comerciais de carácter parasitário ou incompatíveis com os interesses superiores da vida humana;
- 3.º — Conseguir o menor preço e o maior salário compatíveis com a justa remuneração dos outros factores da produção, pelo aperfeiçoamento da técnica, dos serviços e do crédito;
- 4.º — Promover a formação e o desenvolvimento da economia social corporativa num espírito de cooperação que permita aos seus elementos realizar os justos objectivos da sociedade e deles próprios, evitando que estabeleçam entre si oposição prejudicial ou concorrência desregulada, ou que pretendam relegar para o Estado funções que devam ser atributo da actividade particular;
- 5.º — Reduzir ao mínimo indispensável a esfera do seu funcionalismo privativo no campo da economia nacional.

Este artigo de importância basilar, porque não é explícito na definição das atribuições do Estado, tem sido algumas vezes erradamente interpretado por estrangeiros ilustres, que crêem ver nela a pretensão de uma onnipotência estatal.

Ora a intenção é, a nosso ver, completamente diferente. O sentido deste artigo é o de indicar, sem no entanto precisar, o nosso sistema económico.

Expliquemos: o artigo diz-nos que se trata de economia dirigida e indica-nos quais os pontos que visa o dirigismo. O que o artigo não precisa é quem é que procede directamente a esse dirigismo — se o Estado, se as Corporações, se ambos, e em que medida.

É o que tentaremos ver seguidamente (1).

Que o Estado não pretende desempenhar directamente todas essas atribuições está bem expresso logo no corpo do artigo onde se diz que «o Estado tem o direito e a obrigação de *coordenar e regular superiormente*...

Coordenar não merece esclarecimento.

Regular *superiormente*, evidencia que o Estado não quer regular no plano imediato, mas no plano superior, mediato.

E como regula superiormente a vida económica e social?

É, «determinando-lhe os objectivos». isto é, definindo o bem comum nacional. Determinados os objectivos pelo Estado, é aos organismos que, em princípio, compete realizá-los.

Mas mais claramente definidor de uma orientação é o número 4 do mesmo artigo 7.º ao dar como função ao Estado a de promover que os elementos da economia corporativa realizem os «justos objectivos da sociedade e deles próprios». Assim o Estado, que no corpo do artigo se atribui a função de guardião do bem comum nacional, vem neste número reconhecer que não tem o monopólio da realização desse bem comum, do qual uma

(1) O facto do artigo se referir a funções económicas e económico-sociais obriga-nos a violar um pouco o esquema que nos propusemos, e a tratar neste capítulo de assuntos que vão para além do meramente económico.

parte compete aos particulares e que o Estado pretende evitar lhe seja deferida ⁽¹⁾.

Ainda no mesmo artigo (no n.º 5) o Estado se propõe como fim «reduzir ao mínimo indispensável a esfera do seu funcionalismo privativo no campo da economia nacional» o que tudo confirma a intenção de conceder muitos dos seus poderes às Corporações.

99. — Entremos agora na destrinça e classificação das funções no campo previsto no art. 7.º, mas previamente esclareçamos que, por uma questão de método, apenas faremos aqui a distinção entre Estado e Corporação, englobando nesta todos os organismos que nela se integram. No capítulo seguinte faremos uma nova selecção entre o que pertencerá propriamente às Corporações e aos organismos corporativos. Mas essa questão é de certo modo já uma questão interna. Aqui apenas trataremos da questão fundamental.

As funções económicas do Estado numa nação corporativa serão as de definir o bem comum, fiscalizar superiormente a actividade das Corporações, arbitrar os seus diferendos, coordenar as suas acções com vista à realização do bem comum nacional, auxiliá-las na realização dos seus fins e suprir as suas deficiências ⁽²⁾.

Vejamos como elas se exprimem no art. 7.º

A redacção deste artigo dá lugar a várias dúvidas.

(1) «... ou que pretendam relegar para o Estado funções que devem ser atributo da actividade particular» continua o número citado do artigo 7.º

(2) «Deixe pois a autoridade pública ao cuidado de associações inferiores aqueles negócios de menor importância que a absorveriam demasiado; poderá então desempenhar mais livre, enérgica e eficazmente o que só a ela compete, porque só ela o pode fazer; dirigir, vigiar, urgir e reprimir, conforme os casos e as necessidades requeiram» — Quadragesimo Anno, parágrafo 79.º

E a primeira, e grave para o nosso caso, é a de determinar se o Estado se propõe «regular superiormente a vida económica e social» pela única determinação dos seus objectivos, que visarão o que se contém nos n.ºs do artigo — e teríamos uma larga auto-direcção da economia, ou se o Estado, além de determinar os objectivos da vida económica, ele próprio a regula com vista à obtenção do que se contém seguidamente — e então teríamos uma muito mais profunda intervenção do Estado.

Não nos parece que uma interpretação meramente gramatical, rígida, possa resolver as dificuldades, que o emprego da expressão vaga «vida económica e social» ainda avoluma. A heterogeneidade dos fins propostos (onde alguns não podem deixar de caber ao Estado, e outros pertencem nitidamente à esfera de acção das Corporações) mais embaraçaria qualquer tentativa de decisão entre as duas interpretações.

Optamos assim por uma terceira interpretação, mais lata (e menos defensável gramaticalmente), que nos parece ser a única possível — a de que não se quis decidir no artigo o que deveria ser apenas assinalado como objectivo à vida económica e social e o que devia ser regulado directamente pelo Estado.

Tentemos esclarecer a parte que aqui pertence ao Estado.

100. — Em primeiro lugar a definição do bem comum nacional pela determinação dos objectivos à vida económica e social.

101. — Seguidamente há que coordenar superiormente a vida económica e social a fim de estabelecer o equilíbrio da produção, das profissões, dos empregos, do capital e do trabalho.

Entendemos que o advérbio «superiormente» tanto se refere à regulamentação como à coordenação, e que assim ao Estado competirá especificadamente a coordenação superior, com o fim de estabelecer o equilíbrio entre as diversas Corporações.

Quanto ao equilíbrio da produção, das profissões, dos empregos, do capital e do trabalho dentro de cada Corporação, isso é do interesse colectivo da Corporação antes de ser do interesse público, respeita directamente ao bem comum da Corporação e só indirectamente ao bem comum nacional.

Ora o princípio que o próprio artigo reflecte no seu número 4 é o de que cumpre aos elementos da economia corporativa realizar os «justos objectivos da sociedade e deles próprios».

Por isso quando o bem comum nacional é idêntico ao bem comum da Corporação é a esta que competirá realizá-lo. Assim este número 1 tem que ser interpretado como impondo ao Estado a obrigação de coordenar a acção das diversas Corporações (que pelo art. 45.º do mesmo diploma representam integralmente as actividades da Nação) com vista ao equilíbrio da produção, das profissões, dos empregos, do capital e do trabalho nas diversas actividades nacionais.

A coordenação das acções dos organismos corporativos que constituem cada Corporação veio a ser expressamente designada como função própria das Corporações, pelo Decreto-Lei n.º 29:110 (1).

(1) «As Corporações exercem funções de interesse público, têm personalidade jurídica e como elemento de grau superior da orgânica corporativa e representantes dos interesses unitários da produção, compete-lhes especialmente:

— Coordenar a acção dos organismos corporativos que as constituem tendo em vista os seus interesses próprios e os fins superio-

Aquela função do Estado impõe implicitamente a de arbitragem entre duas Corporações, quando surgirem diferendos sobre o equilíbrio que entre elas se deve manter com vista à realização do bem comum que se exprime no equilíbrio geral

Por outro lado a mesma função impõe a fiscalização da actividade das Corporações, a fim de que estas não provoquem, ou não contribuam para um desequilíbrio dos elementos citados.

102. — Outras funções de fiscalização, e da maior importância, se contêm no n.º 2 — as de «defender a economia nacional das explorações agrícolas, industriais e comerciais de carácter parasitário ou incompatíveis com os interesses superiores da vida humana».

Evidentemente que a defesa das explorações incompatíveis com os interesses superiores da vida humana competirá sempre a todos os escalões da direcção económica, e que o Estado tem sempre o direito de intervenção como defensor do supremo interesse nacional.

A existência dessas explorações vai mesmo de encontro ao artigo 8.º que afirma que: «a hierarquia de interesses sociais é condição essencial da organização da economia nacional». Ora, no grau superior dessa hierarquia colocou o nosso Estado a moral, que limita a sua soberania (1).

Por isso, não oferece qualquer dúvida o direito e obrigação que ao Estado assiste de intervir para defender a Nação das referidas explorações, se a Corpora-

res da organização, conforme o Estatuto do Trabalho Nacional (art. 4.º e sua alínea b).

(1) Artigo 4.º da Constituição.

ção o não fazer dentro da competência que para isso não lhe poderá ser negada.

A primeira parte do citado n.º 2 («defender a economia nacional das explorações agrícolas, industriais e comerciais de carácter parasitário») parece-nos do maior alcance para a defesa da Corporação e consideramos que justifica bem que sobre ela nos detenhamos. É sabido que um dos maiores perigos que espreita a Corporação é exactamente a defesa das explorações parasitárias, o seu carácter conservador, sacrificando o interesse geral ao interesse imediato da classe.

Enquanto a economia livre tenderá para nivelar o preço da produção por baixo, a Corporação tem uma compreensível tendência para o contrário — o nivelamento do preço por cima, para a defesa das empresas que trabalham em condições marginais.

Fenómeno idêntico se passa com a qualidade, onde a Corporação é, por tendência, hostil à introdução de progressos que perturbam a segurança de quem está instalado.

O carácter estático, conservador, das Corporações, é muitas vezes posto em foco pelos corporativistas, e a história mostra-nos a sua hostilidade ao progresso, hostilidade que justificou que as manufacturas introdutoras de técnicas novas em França não fossem propositadamente enquadradas nas Corporações ⁽¹⁾. Por isso, o

(1) Em França foram proibidos os botões de fazenda, em 1736, porque sendo mais baratos e mais sólidos faziam concorrência aos botões em passamanaria. Na mesma época se proibiram as telas pintadas, para proteger os estofos de seda. «Pour une besogne donnée il existe une corporation qualifiée; il faut défendre cette vieille corporation qui a rendu des services et qui a prouvé son utilité par sa durée même. Nos anciens ont du respect pour les

édito de Luís XVI, que em 1776 extinguiu as Corporações francesas, as acusa de procurarem «la recherche de leurs intérêts au détriment de la société générale».

Vejamos agora a disposição da nossa lei, e comecemos por distinguir dois casos totalmente diferentes: Num, é todo um ramo representado pela Corporação que se tornou, com o progresso, uma exploração parasitária; noutro, são apenas algumas empresas que revestem esse carácter.

Estava no primeiro caso toda a nossa antiga produção de vidraça manual que impunha um artigo mau e caro, e que dificultava a criação de uma indústria mecanizada que necessita de um mercado de certa extensão para se poder desenvolver.

Outras vezes certas explorações só se mantêm pagando salários ínfimos e remunerando escassamente o capital, o que tudo se traduz num desperdício para a economia nacional.

Estão no segundo caso muitas empresas que, mercê de circunstâncias várias entre as quais ocupa relevante lugar a fraude sistemática às leis fiscais e sociais, têm um carácter perturbador e parasitário.

Os dois casos merecem, evidentemente, que se considerem em separado.

No primeiro é manifesto que só a acção do Estado, intervindo para regular superiormente a vida económica

choses qui ont duré, parce qu'ils estiment qu'une affaire ne dure pas sans justifier son existence par des services. Leur sentiment est d'être prudent à l'égard d'innovations qui vont troubler la vie des choses consacrées par l'usage», diz Olivier Martin, no seu Cours de Droit de 1934, cit. por Gaëtan Pirou in «Le Corporatisme» — Paris, 1935, pág. 40.

e social, pode muitas vezes solucionar o problema que se põe ⁽¹⁾.

Isto succede ou porque a Corporação não pode transformar essa actividade numa actividade próspera, ou porque o não quer fazer e prefere a mediana de uma vida parasitária ao risco de uma transformação.

Em qualquer das hipóteses a intervenção do Estado é legítima ao sobrepor o interesse público ao interesse corporativo imediato.

Se o Estado tem que intervir porque a Corporação não pode resolver o problema, cabe a esta colaborar; se a Corporação pode resolver o problema, mas não quer, cabe ao Estado, no uso dos poderes que lhe confere a Lei n.º 1936 ⁽²⁾, substituir as direcções dos organismos corporativos até conseguir que estes cumpram o objectivo de defender a economia nacional das explorações desse tipo.

Se numa ilegítima, mas compreensível, defesa das actividades em questão, a Corporação se obstinasse em sobrepor os seus interesses imediatos ao interesse geral, tinha o Estado o direito e a obrigação de intervir para defesa da economia nacional — e fazia-o ao abrigo deste n.º 2 do art. 7.º

O outro caso considerado é o das explorações parasitárias serem, não de todo um ramo de actividade, mas apenas de algumas empresas.

(1) Foi o caso da criação de uma empresa de fabrico mecânico de vidraça, que absorveu todas as manuais, o que só pela acção do Estado foi possível.

(2) «O Governo poderá ordenar a substituição total ou parcial das direcções dos organismos corporativos, mandando proceder a nova eleição, quando verifique que actuam em sentido diverso do imposto pelos objectivos económicos próprios da organização corporativa» — Base I da Lei n.º 1936.

Neste caso já entendemos que o Estado não terá que intervir directamente e que nada mais terá a fazer do que marcar a orientação à Corporação. Esta saneará a actividade, em defesa própria, onde a concorrência o não fizer.

É um caso que cai directamente dentro da alçada da Corporação, que sentirá a necessidade de defender o corpo profissional das perturbações que uma exploração dessas lhe provoca. Quando a Corporação o não puder fazer, por si só, pedirá o auxílio do Estado ⁽¹⁾, que ao marcar-lhe os objectivos a atingir contrai implicitamente o dever de a auxiliar na prossecução desses objectivos.

A hipótese assume um carácter especialmente curioso nas explorações agrícolas onde a lei sobre o revestimento florestal veio, dentro deste princípio, dar competência ao Governo para impor a alteração da cultura às explorações agrícolas que, por insuficiente arborização, facilitavam a erosão dos terrenos subjacentes. — Cremos que a criação das Corporações virá logicamente introduzir modificações ao regime e impor a transferência para as Corporações de algumas das atribuições actualmente confiadas ao Estado.

103. — Vejamos agora o importantíssimo n.º 3 do artigo em questão.

Diz ele: «Conseguir o menor preço e o maior salário compatíveis com a justa remuneração dos outros factores da produção pelo aperfeiçoamento da técnica, dos serviços e do crédito».

(1) Esse auxílio será normalmente o auxílio financeiro para a compra da empresa perturbadora, ou, se for caso disso, o recurso legal à expropriação.

Assim se procura prevenir, em desenvolvimento do número anterior, o grande perigo das Corporações, que foi a causa da sua morte: a tendência para a estagnação, para se converterem em organismos defensores de egoísmos em vez de servidores do bem comum.

Dá-se como objectivo à Corporação servir o consumidor pela diminuição do preço do produto, e aumentar o poder de compra do trabalhador pela subida do seu salário. Para conseguir esses alvos, indica-se o meio: o aumento da produtividade.

Assim se marca uma tendência dinâmica à nossa economia corporativa, dirigida à expansão.

Ao marcar como directriz o embaratecimento do produto, o legislador não teve em vista a diminuição dos lucros das empresas, fonte do estímulo industrial. Ao marcar como directriz o aumento dos salários o legislador não previu a solução do problema social pela repartição do pouco que há entre nós para repartir, mas pela repartição do acréscimo de riqueza que se espera do aumento da produtividade.

Desta forma o Estado marca os objectivos, delimita-os em vista dos meios, mas ao mesmo tempo impõe a adopção desses meios. Assim, as nossas Corporações têm uma função dinâmica, marcada pela própria lei.

Mas serão as Corporações levadas à realização dessa missão, ou não virão elas a ceder à tendência natural de estabilidade que a generalidade dos críticos lhe atribui?

Creemos que não.

É que a nossa Corporação não pretende tornar-se nada que se pareça com um sindicato industrial, pelo menos nas suas formas de cartel ou de grupo holding. Qualquer deles visa à supressão da concorrência, ou pelo menos à sua diminuição, e o nosso corporativismo,

depois de reconhecer na iniciativa privada o mais fecundo instrumento do progresso da Nação (o que implica a concorrência, estímulo dessa iniciativa), no mesmo artigo de que vimos tratando defende a concorrência, ao declarar como objectivo à vida económica o evitar a «concorrência desregrada»⁽¹⁾. Ora, sabido que a concorrência desregrada mata a concorrência, é legítimo interpretar desde já esta disposição como visando manter as condições que permitem uma concorrência sã que vá consentindo uma aproximação cada vez maior do equilíbrio económico. Mas, menos de três anos decorridos depois do Estatuto do Trabalho Nacional, e ainda mesmo antes de completado o esquema legal da nossa organização corporativa (ainda não haviam sido criadas as Casas dos Pescadores nem os Grémios da Lavoura nem a organização havia sido estendida ao Ultramar), já se preveniam as coligações económicas que viessem a ter actuação contrária aos objectivos da economia nacional (Base II da Lei n.º 1936). Na Base III se esclarece que estão nessas circunstâncias «todos os acordos, combinações e coligações que tenham por fim restringir abusivamente a produção, o transporte ou o comércio dos bens de consumo» e na base seguinte se equiparam a esses «os que tenham por fim elevar ou baixar exageradamente os preços» dos mesmos bens. Dessa concorrência se espera que contrarie eficazmente a tendência conservadora a que fizemos referência.

E pode um regime corporativo exercer uma acção eficaz no domínio social sem dominar o mercado?

Muitos corporativistas não o crêem e é especialmente

(1) Cfr. art. 7.º, n.º 4.

notável o estudo do Prof. Augusto Murat a que já fizemos referência.

Creemos que, posta a questão como a põe a nossa lei, já as dificuldades não surgem. A elevação do salário (que é a questão que o Prof. Murat via como implicando o domínio do mercado) é obtida pela melhoria da produtividade e não pelo aumento do preço do produto que, pelo contrário, se espera que desça também. Que isso é possível mostra-nos todos os dias a economia mundial evidenciando uma marcha simultânea de constante aumento de salários e baixas de preço.

Parece-nos ser o momento de esclarecer a quem compete exercer essa acção. O Estado deve, aqui, determinar apenas os objectivos da vida económica que às Corporações compete realizar, ou deverá intervir directamente?

O que atrás dissemos ao caracterizar o nosso sistema como de economia auto-dirigida dá-nos a resposta. É aos organismos corporativos que compete realizar essa política. Se fosse o Estado, teríamos economia, pelo menos, dirigida. Assim, compete à Corporação procurar o aperfeiçoamento da técnica, dos serviços e do crédito, para conseguir o menor preço e o maior salário, mas como o nosso sistema é de auto-direcção, não de auto-planificação, veremos adiante em que medida é que a Corporação pode e deve interferir nesse sector.

104. — No número 4 do artigo em estudo, dá-se como objectivo à vida económica e social o evitar que se pretenda «relegar para o Estado funções que devem ser atributo da actividade particular».

O Estado, além de reconhecer que há funções que lhe não competem, depois de ter deferido aos elementos

da economia corporativa a realização dos bens comuns nacionais coincidentes com os seus bens próprios, vem ele mesmo defender-se contra as solicitações de intervencionismo. É sabido que as organizações em pirâmide, diminuindo as responsabilidades, tendem sempre para uma centralização que é também solicitada pelos escalões inferiores. Com efeito, o conhecimento de que as suas deliberações podem ser tomadas pelo grau superior, que também as pode modificar, diminui o gosto da decisão e motiva um deferimento normal desse poder à hierarquia superior.

É desse risco que o corporativismo português se quer defender no número 4 em questão.

Essa defesa só nos parece poder ser eficaz dentro de uma concepção corporativa como a que temos defendido no decorrer deste trabalho, concepção em que a hierarquia se não sobrepõe como uma pirâmide mas se ordena como uma escada, onde as atribuições e competências se delimitam rigidamente para que uma colaboração íntima se possa estabelecer; e é essa delimitação a finalidade do presente estudo.

105. — Finalmente, o n.º 5 do artigo 7.º indica-nos que o Estado deve «reduzir ao mínimo indispensável a esfera do seu funcionalismo privativo no campo da economia nacional».

Dir-se-ia que aqui não existe qualquer dúvida — é ao Estado que pertence efectuar essa redução. No entanto, também este número interessa às Corporações, sobretudo quando se interpreta em ligação com o anterior. É que o Estado, ao reduzir a esfera do seu funcionalismo quando as exigências da vida económica e social em toda a parte são mais complexas, marca uma vez mais o seu objectivo de uma auto-direcção económica.

Significa este n.º 5 que tudo o que puder entrar nas atribuições das Corporações a elas competirá, e que o Estado, reduzindo a esfera do seu funcionalismo ao mínimo indispensável, entende reservar para si aquelas funções que não puderem ser realizadas pelos particulares ⁽¹⁾.

Note-se que o Estado marca bem que não se trata de reduzir a esfera do funcionalismo, mas do seu *funcionalismo privativo*.

Para realizar esse objectivo, cumpre ao Estado auxiliar a Corporação a desempenhar as missões que actualmente competem a esse funcionalismo, e compromete-se o Estado a dar e exigir as colaborações que permitam reduzir ao *mínimo indispensável* a esfera do seu funcionalismo, pela supressão de funções idênticas ⁽²⁾.

106. Resumindo agora o que atrás se disse, separemos as funções do art. 7.º que competirão ao Estado e às Corporações:

Cumpra às Corporações realizar no interior do respectivo corpo profissional tudo o que se contém nos

⁽¹⁾ Segue assim o princípio defendido pelo mestre de economia que foi Lord Keynes: «A coisa importante para o Governo não é fazer aquilo que os indivíduos já fazem e fazê-lo um pouco melhor ou um pouco peor, mas fazer aquilo que presentemente não se faz de modo nenhum» — John Maynard Keynes — *La Fine del Lasciare Fare*, Torino — 1936, pág. 329.

⁽²⁾ As repetições de funções, por falta de coordenação, são um mal nacional... e cremos que internacional. Um caso frisante é o da existência de sete indivíduos que têm a missão de medir a chuva que cai numa das nossas cidades — talvez a cidade portuguesa onde menos chove.

n.ºs 1 a 4 do art. 7.º, objectivos que lhes são superiormente determinados pelo Estado.

Compete ao Estado:

1 — Determinar às Corporações os seus objectivos, definindo assim o bem comum nacional.

2 — Coordenar a acção das Corporações de forma a que entre elas se estabeleça o equilíbrio da produção, das profissões, dos empregos, do capital e do trabalho, exigido pelo bem comum nacional.

3 — Como consequência dessa função, arbitrar os conflitos que porventura surjam entre as Corporações de forma a que o referido equilíbrio se realize.

4 — Evitar que determinada actividade se torne parasitária, auxiliando a Corporação na modificação das condições de exploração, ou impedindo uma protecção prejudicial ao bem comum.

5 — Impedir todas as actividades incompatíveis com os interesses superiores da vida humana, e suprimir mesmo as explorações particulares nessas circunstâncias, suprimindo a acção das Corporações que o não façam.

6 — Auxiliar a Corporação no aperfeiçoamento da técnica, dos serviços e do crédito, para que esta realize o objectivo de conseguir o menor preço e o maior salário.

7 — Promover a formação e o desenvolvimento da economia nacional corporativa.

8 — Evitar os desregramentos da concorrência para que esta desenvolva a sua função estimulante das actividades nacionais.

9 — Opor-se a tentativas de imposição de estatismo que os elementos da economia corporativa pretendam efectuar.

10 — Realizar a auto-direcção da nossa vida económica e social.

Este art. 7.º pode bem resumir-se nas duas proposições seguintes:

— Compete à Corporação realizar o seu bem comum próprio e o bem comum nacional, quando este coincida com aquele.

— Compete ao Estado definir o bem comum nacional, coordenar e controlar a acção das Corporações e, quando necessário, auxiliá-las ou suprir as suas deficiências com vista à realização de bem comum.

C

FUNÇÕES ECONÓMICAS DA CORPORAÇÃO NA DOUTRINA DOS CATÓLICOS SOCIAIS

107. — Coincidem as proposições da nossa lei com os princípios de que partimos e que assim obtêm a confirmação legal.

Mas, porque a lei não sai do domínio da generalidade e as Corporações serão estabelecidas mediante decreto que definirá a sua composição e forçosamente a sua competência, cumpre-nos ver as funções que no domínio do concreto deverão pertencer à Corporação (à Corporação na sua totalidade, ou só a alguns dos organismos que nela se integram; será essa uma questão a decidir no capítulo seguinte).

Na multiplicidade das doutrinas que defendem a concessão de poderes mais ou menos latos às Corporações, sobressai pela sua relativa disciplina a dos católicos sociais onde é possível encontrar uma certa identidade de vistas de autor para autor.

Procuraremos aí, na que é a corrente doutrinal corporativa com mais influência no nosso sistema, as atribuições económicas das Corporações.

Encontramo-las sistematizadas no ensaio de Suzanne Douence sobre o corporativismo francês e por essa sistematização nos orientaremos.

Elas são:

108. — *Regulamentar a produção.*

Esse é, também, um dos fins da Corporação no nosso sistema, mas os católicos sociais compreendem normalmente nessa regulamentação a codificação dos usos da profissão, a unificação dos tipos de fabrico, a fixação das condições de venda ou de entrega e a proibição de certos processos desleais.

Estas funções tornam a Corporação um verdadeiro sindicato industrial, que assume o aspecto de um grupo quando codifica os usos e unifica o tipo de fabrico, ou dos chamados «cartéis de condições»⁽¹⁾ quando fixa condições de venda e entrega ou proíbe processos desleais.

Não serão os nomes que nos assustarão, e reconheceremos mesmo a vantagem de muitos cartéis.

Nos casos visados, as coligações económicas poderão ter uma actuação conforme ao interesse nacional, desde que a codificação dos usos da profissão não abafe a iniciativa particular ou se oponha ao progresso, desde que a unificação dos tipos de fabrico não impeça a concorrência na qualidade e deixe sempre o lugar aberto à inovação.

A fixação de condições de venda ou entrega e a proibição de processos desleais serão também aconselháveis quando visam disciplinar a concorrência e aclarar as condições do mercado.

(1) Mais grupos que cartéis, na realidade, pois não visam fins monopolista.

Quanto à normalização da produção, ela é da maior utilidade quando a diversidade resulta apenas de descoordenação, mas é funesta quando a diversidade tem a sua origem na variedade dos gostos ou visa a excitar, pela novidade, o consumo geral.

Pode dizer-se, «grosso modo», que a normalização é de aconselhar em tudo que é subsidiário; e é de rejeitar no artigo de luxo ou naquele em que o consumo total é susceptível de aumentar pela propaganda ⁽¹⁾.

Podemos afirmar que se trata em todos os casos citados de funções que competem à Corporação e não ao Estado, e que aquela deve exercer tendo sempre em vista não contrariar os objectivos da economia nacional. Ao Estado compete (até entre nós pela Lei n.º 1936) vigiar de perto o exercício desse poder que corre sempre o risco de ser desviado dos seus fins.

109. — *Criar cooperativas de compra ou venda, às vezes obrigatórias.*

Estamos agora declaradamente no domínio do cartel e do monopólio — cartel de compras ou cartel de vendas.

As cooperativas a que aqui se faz referência seriam mais do que cartéis, pois teriam um monopólio de direito, quando normalmente os cartéis aspiram apenas a um monopólio de facto (que, de resto, muitas vezes não realizam).

Que pensar desta pretensão?

Começaremos por fazer uma distinção basilar: ou a cooperativa se destina a actuar no mercado externo ou no mercado interno.

⁽¹⁾ Assim, podem-se normalizar rolas, parafusos, vidraças, mas já seria inconcebível a unificação ou mesmo a normalização de tipos na perfumaria, nos receptores de rádio ou nas máquinas fotográficas.

Se pomos grandes reservas à cooperativa obrigatória, já a cooperativa sem esse carácter actuando no mercado externo nos parece uma das mais úteis acções da Corporação.

Trata-se de uma coligação que, evidentemente, não pode lesar o interesse nacional, já que actua no mercado externo, onde, de resto, perde o seu carácter monopolista.

A cooperativa de compras não tem grande justificação para ser tornada obrigatória; a obrigatoriedade da cooperativa de vendas pode explicar-se pelo objectivo de evitar concorrências desleais dos que fiquem de fora. Supomos, todavia que os abusos de alguns não justificarão a supressão da liberdade de todos, e assim cremos que para evitar esse perigo deverão ser usados outros meios, entre os quais o exercício da função de evitar a concorrência desregrada a que se refere o n.º 4 do art. 7.º do Estatuto do Trabalho Nacional ⁽¹⁾.

Agora quanto ao que se refere ao mercado interno, separemos o cartel de compras do cartel de vendas que se pretende incluir na Corporação.

No cartel de compras a Corporação ir-se-ia defrontar com outra Corporação (pois todas as actividades produtoras estão representadas corporativamente) e aí teríamos um caso de monopólio bilateral, se esta organizasse, como seria lógico, uma cooperativa de vendas para o produto em causa.

A figura do monopólio bilateral tem aqui a sua aplicação perfeita e segundo a demonstração de Jannacone, sobre as investigações de Marshall e Edgeworth, o preço

⁽¹⁾ As vantagens que o cartel de vendas deverá oferecer obter-lhe-ão um monopólio de facto, sem necessidade de medidas coercivas que são sempre desagradáveis.

então será determinado, visto os dois monopolizadores terem a mesma capacidade económica para contratar⁽¹⁾.

E sê-lo-á num dos três pontos de equilíbrio seguintes:

- I — *Ponto do máximo de igualdade* — que é aquele onde os dois contraentes vêm realizada uma ofelividade igual.
- II — *Ponto do máximo colectivo* — aquele onde a ofelividade dos dois contraentes atinge o máximo.
- III — *Ponto do sacrificio igual mínimo* — ou seja onde cada contraente se encontra igualmente distanciado da ofelividade máxima.

Os acordos inter-corporativos são o método previsto no nosso sistema para a realização destas determinações de preços em caso do monopólio bilateral, mas num regime que exclui as soluções violentas das greves, do lock-out e do açambarcamento, e que proclama a hierarquia das funções e dos interesses sociais (art. 3.º do Estatuto do Trabalho Nacional) não sofre dúvida de que é ao Estado que, como intérprete do bem comum, compete a arbitragem para «coordenar superiormente a vida económica... visando estabelecer o equilíbrio».

Essa arbitragem, como o mostrou Perroux, irá praticamente determinar o preço no ponto do máximo colectivo.

E será possível ao Estado assegurar uma arbitragem competente em cada caso e ao mesmo tempo mantenedora do desejado equilíbrio? Isto é, o árbitro tem que possuir conhecimentos especiais sobre a matéria a arbi-

(1) Cfr. F. Perroux — *Capitalisme et Communauté de Travail* — Paris, 1937.

trar, mas por outro lado é necessário obter um equilíbrio geral de preços que só quem estiver em plano superior pode conceber.

É aproximadamente esta a crítica que se faz a um regime económico corporativo total⁽¹⁾. Cremos que ela é bem fundamentada e que a generalização do sistema (sobretudo quando se prevêem Corporações de consumidores) não pode mesmo deixar de deslizar para um estatismo absoluto.

Porém o caso de que vimos tratando é diferente. Tratar-se-ia apenas do monopólio bilateral entre duas Corporações de produtores, o que já viria reduzir muito as aplicações práticas e o reflexo na economia geral.

Nestes casos é perfeitamente concebível a cartelização sem levantar graves problemas para a economia nacional. Como nota Perroux, por um lado os grupos em presença têm conhecimento exacto das condições para poderem chegar a acordo; por outro, se o acordo se não consegue, podem oferecer ao árbitro esses elementos quase decisivos.

Este sistema é, de resto, já usado entre nós, onde o Grémio e o Sindicato agem como cartéis de compradores e de vendedores de serviços, ao negociarem o contrato colectivo.

Por isso, não nos repugna também a criação de cooperativas de compra por parte de uma Corporação e a de cooperativas de venda correspondentes por parte das outras. Isto é, a criação de cooperativas de compra e venda de produtos não acabados, ou intermédios.

Desde que as Corporações não procurem fins contrários ao bem comum de outrem ou ao bem comum nacional não há nada que se oponha a essas cooperati-

(1) Vide A. Murat — *Le Corporatisme*.

vas, antes elas são úteis, conseguindo as vantagens inerentes aos fornecimentos em grandes quantidades e com garantias.

A primitiva idiosincrasia aos cartéis, que sucedera à idiosincrasia ao Sindicato, acabou por ceder o lugar à razão, que comandou a distinção entre os bons e os maus agrupamentos, o que levou a Alemanha a estabelecer o Kartellgericht (Tribunal dos Cartéis) para fazer essa distinção e a determinar cartéis obrigatórios.

A nossa lei também prevê a criação dum tribunal especial para julgar as coligações económicas culpadas de contrariarem os objectivos da economia nacional corporativa ⁽¹⁾.

Já a cooperativa de vendas de produto acabado merece as maiores reservas.

Temos aí um caso de monopólio unilateral e, em princípio, não podemos deixar de lhe marcar a nossa hostilidade.

Em princípio, mas princípio que pode admitir excepções condicionadas pela abertura da Corporação a quem quizer explorar a indústria ⁽²⁾ e pelas vantagens que daí advenham para o consumidor, vantagens que não seriam obténíveis em regime de livre concorrência. Há, na verdade, casos em que só a concentração permite

⁽¹⁾ Base vi da Lei n.º 1:936.

⁽²⁾ Já na Idade-Média, para evitar os perigos da Corporação fechada, o príncipe detinha o direito de autorizar a criação de novos estabelecimentos quando considerava necessário aumentar a produção e para lutar contra o espírito de monopólio — desvio do espírito corporativo — podia conceder privilégios, tornar livre o exercício da profissão ou mesmo suprimir a Corporação.

Cfr. Olivier Martin, *Histoire du Droit Français* — Paris, 1938, págs. 128-129.

reduzir despesas inúteis, reduções que, pelo menos em parte, virão beneficiar o consumidor, a par de outros casos em que só a concentração oferece garantias que permitam os grandes investimentos necessários ao progresso da actividade, e assim, em última análise, favoráveis ao consumidor.

Também como medida de excepção se pode admitir temporariamente uma cooperativa de vendas do tipo das «Verkaufsstelle» dos cartéis alemães ⁽¹⁾, para sanear o mercado e a indústria das consequências de uma concorrência desagradada.

Em qualquer dos casos se torna necessária uma apertada fiscalização do Estado para evitar que esse monopólio venha a servir o interesse geral pior do que o faria a livre concorrência ⁽²⁾.

110. — *Conceder carteiras de administrador aos candidatos à gerência de sociedades anónimas.*

Esta missão tem o maior interesse e consideramos

⁽¹⁾ É o que existe entre nós para alguns produtos, entre os quais os fósforos.

⁽²⁾ Le métier juré protégé contre la concurrence par sa constitution même, risque d'engendrer l'exclusivisme et la routine. Mais le métier privilégié a toujours existé auprès de lui pour le stimuler. Il repose sur une idée fort simple: le roi, pour le bien commun, peut toujours accorder des dérogations à la police normale et autoriser certaines personnes, par privilège, à exercer un métier. Multiples ont été les applications de cette idée; des privilèges ont été accordés aux marchands fréquentant les foires, aux marchands suivant la cour, à l'imprimerie Royale travaillant au Louvre, à des inventeurs, etc. Ces privilèges, souvent contestés par les métiers jurés, introduisent un élément de variété et de vie dans un système économique étroitement réglementé.

Olivier Martin, *Précis d'Histoire du Droit Français* — Paris, 1938, pág 365.

que ela está nitidamente dentro das atribuições das Corporações. Entretanto, é evidente que, pelo melindre especial de que se reveste, não pode o seu uso deixar de ficar condicionado pelas maiores garantias de defesa dos particulares contra decisões arbitrárias. Essa defesa, julgamo-lo indispensável, terá que ser por via judicial.

Como neste capítulo apenas estudamos a Corporação perante o Estado, não nos ocuparemos desse caso, que já se inclui no foro privado.

Entretanto, convém ressaltar o interesse geral desta função que respeita tanto ao bem comum da Corporação como ao bem comum nacional.

Com efeito, a administração das sociedades anónimas a que tantos particulares confiam o seu futuro económico, não pode estar em mãos de aventureiros, de indivíduos sem idoneidade moral ou industrial.

Que o Estado não se pode desinteressar desse aspecto demonstram-no todas as leis que inibem o falido de exercer actividades comerciais e industriais.

Não temos dúvidas de que «uma carteira profissional de gerente» deve ser necessária para o exercício duma profissão que detém nas mãos os destinos dos capitalistas e dos trabalhadores, e cremos mesmo que ela deveria ser necessária não só para as sociedades anónimas, como para todas as outras sociedades. É que não é só para o accionista que se deve olhar, mas também para o trabalhador. E parece incompreensível que, exigindo-se idoneidade moral e técnica para o exercício de tantas profissões, a de patrão, com tantas responsabilidades, seja completamente livre de qualquer contrôlo.

Sabemos que, nos outros casos, o que principalmente se garante é a competência técnica, adquirida no estudo ou na prática da profissão, e que a administração, ainda que tenha uma ciência própria, depende

muito de qualidades pessoais de bom senso, sentido das oportunidades, tacto comercial e industrial e de uma certa intuição que faz descobrir possibilidades de criar riqueza onde a maioria nada vê.

É evidente que, neste caso, a carteira profissional teria que ser menos um atestado de competência, do que uma licença de exercício, e que a grande acção da Corporação seria mais a de a negar do que a de a conceder.

Esse poder de negar a autorização para o exercício de funções de gerência, pelo menos por determinado período como sucede aos falidos, parece-nos necessário desde que as Corporações pretendem moralizar a profissão.

E para além da idoneidade moral imprescindível ao exercício da função de dirigir homens, é também de exigir uma idoneidade especial para as funções de gerência. Não se compreende que continue sistematicamente a perturbar o mercado o gerente menos honesto que falsifica o produto, ou que continue a ser patrão aquele cujo procedimento social é permanentemente reprovável.

A irresponsabilidade pessoal do gerente, que à custa de contínuas violações das leis sociais ou do desprezo pelos mais elementares direitos humanos dos seus trabalhadores pretende ganhar a confiança do capitalista é certamente uma das causas de tantos abusos, e é completamente injustificada.

Por isso nos parece impor-se esta função da Corporação, embora, repetimo-lo, ela tenha evidentemente que ser rodeada de garantias de defesa, por via judicial, contra qualquer arbitrariedade.

Supomos também indiscutível que, pelo seu melindre especial e pelo interesse geral que essa regulamentação afecta, não podem deixar de ser submetidos à aprovação

superior os regulamentos que as Corporações venham a elaborar para a concessão de tais licenças.

111. — *Controlar as emissões de acções e obrigações*, é outra das funções que os católicos sociais dão às Corporações e com ela se ligam as de repartir os mercados, limitar as produções, regulamentar os maquinismos e fixar os preços.

É evidente que estaríamos já aqui dentro daquele conceito de corporativismo «stricto sensu» de que fala Perroux, que não é o do nosso sistema.

Embora o corporativismo português se inclua no tipo do que Perroux chamou corporativismo «lato sensu», e assim estas funções estejam indiscutivelmente fora das atribuições que a nossa orientação assinala às Corporações, não deixaremos de lhes fazer uma breve referência.

Notemos em primeiro lugar que aqui se mencionam poderes que nem mesmo são usuais nos cartéis, e que normalmente só nos «trusts» se encontram — é o caso da regulamentação dos maquinismos.

O uso destes poderes não mataria o capitalismo, que continua a ser o nosso tipo económico, mas a teoria liberal em que assenta a actual construção doutrinária seria posta de lado pelo abandono dos princípios de liberdade de iniciativa e de concorrência que dessa teoria derivamos.

A Corporação tornar-se-ia fechada, a economia passaria a ser uma economia de mercado sem concorrência, com preços fixados por decisão autoritária. O caminho para uma estatização total da economia estava aberto.

O excesso de força mataria mesmo a Corporação.

Compelida a apelar para o Estado a todo o momento para arbitrar os diferendos inevitavelmente constantes (sobretudo no que a preços se refere) a Corporação aca-

baria por ficar subordinada a uma planificação estatista da economia, já que a necessidade de equilíbrio nacional e a interdependência dos mercados não permitiriam fixações independentes em cada caso.

A concepção de uma economia planificada pelas Corporações parece-nos totalmente quimérica.

Auto-direcção da economia é uma coisa, auto-planificação seria outra totalmente diferente... e cremos que impossível.

A planificação, a nosso ver, só é concebível pelo Estado.

Por isso nos parecem de todo condenáveis estas funções, tanto sob o aspecto económico-social, como sob o aspecto moral, pelo rude golpe que infligiriam à liberdade natural do homem.

Esta condenação em bloco não exclui a admissão de excepções, sobretudo a título temporário, em períodos de crise manifesta, e enquanto não produzirem efeitos as medidas indirectas que entretanto forem tomadas para provocar o restabelecimento do equilíbrio.

Até mesmo no domínio mais sensível dos preços se pode verificar a necessidade de intervir directamente em períodos excepcionais, como o de guerra, além de intervenções indirectas em tempo normal para equilibrar preços sujeitos a oscilações perturbadoras ⁽¹⁾.

Por outro lado, certos produtos, em virtude de um condicionalismo especial, como é o caso do pão, podem justificar uma fixação permanente de preços.

Que essa fixação deve ser feita pela Corporação, procurando harmonizar o interesse colectivo com o inte-

(1) É o caso da queima de quantidades de vinho pela Junta Nacional do Vinho.

resse geral, parece-nos que é atribuição que não lhe deve ser negada.

A fixação do preço, provindo da própria Corporação, já não sofrerá da incompetência tantas vezes assacada ao Estado e evitará o sentimento de coacção exterior, que torna sempre indesejáveis as intervenções estatais.

Não devemos, porém, calar a dificuldade.

É que, na defesa do bem comum, o Estado terá que fiscalizar apertadamente o exercício desse poder, e pela dificuldade de conciliar o interesse directo da Corporação com o interesse geral, as suas intervenções terão que ser presumivelmente muito mais frequentes do que seria desejável.

Entretanto, o princípio é o que assinalámos.

E note-se mais uma vez que só em casos muito excepcionais admitimos a fixação do preço a título normal, e que nos outros casos em que a admitimos como medida de ocasião, só a consideramos justificada e eficiente, se ela for tomada por tempo determinado, juntamente com medidas indirectas de efeitos mais lentos, e enquanto estes se não verificam.

112. — Outra atribuição das Corporações, segundo os católicos sociais, seria o *contrôle dos bancos* para obviar ao inconveniente de uma inflacção de créditos na actividade.

Foi talvez a recordação da crise de 1929, que em grande parte foi atribuída à super-inflacção dos créditos, que motivou esta referência especial dos católicos sociais.

Evidentemente que o que com isso se visa é o exercício indirecto do poder de marcar limites à produção.

Já várias vezes, no decorrer deste trabalho, expusemos o nosso desacordo de princípio com esse poder.

No caso concreto é à própria Corporação do Crédito que compete velar por que esse perigo de inflacção se não verifique, perigo que não é menor para ela do que para a Corporação interessada.

Quanto ao contróle da Corporação do Crédito, é evidente que só pode ser exercido pelo Estado e não por outras Corporações. Esse contróle tem que ser muito mais apertado do que nas outras, dada a função do Estado de estabelecer o equilíbrio entre as diversas Corporações, a influência dominante que nesse equilíbrio tem a Corporação do Crédito e a orientação do nosso corporativismo, onde as intervenções estatais procuram sempre actuar indirectamente nos factores das situações. Raramente o Estado intervirá directamente nas situações verificadas. A intervenção deve ser excepcional e, como regra, profiláctica; só terapêutica em caso de força maior.

113. — Resumiremos agora os nossos pontos de vista sobre as atribuições económicas que os católicos sociais preconizam para as Corporações e a intervenção que, no exercício dessas atribuições, o Estado pode, legitimamente, ter :

— Regulamentação da produção.

O Estado deve controlar essa regulamentação para que ela não contrarie os objectivos nacionais nem prejudique o consumidor.

— Unificação dos tipos de fabrico.

Só admissível em artigos subsidiários ou naquelles onde a variedade não é susceptível de aumentar o consumo.

O Estado deve velar por que tal unificação não lese o interesse geral, que muitas vezes tem

uma inexplicável, mas real, preferência pela variedade.

— Fixação de condições de venda e entrega.

Ao Estado compete controlar essa fixação para que ela não seja mais de que uma forma de disciplinar a concorrência e moralizar as vendas, e não se venha a revelar um prejuízo para o consumidor colocado perante um «cartel de condições».

— Proibição de processos de concorrência desleal.

Sob reserva de que a Corporação se mantenha dentro do combate à concorrência desleal, e não prejudique a concorrência normal, princípio do sistema, o Estado não tem que intervir.

— Criação de cooperativas não obrigatórias de compra e venda no mercado internacional.

O Estado não tem que intervir para além do controle que mantém sobre todo o mercado internacional.

— Criação de cooperativas de compra e venda de produtos não acabados, transaccionados só entre duas Corporações.

O Estado só tem que intervir a pedido das Corporações para arbitrar diferendos.

Velará também por que daí não advenham prejuízos para o consumidor final.

— Criação de cooperativas de venda ao consumidor.

Só admissível sem medidas de restrição à entrada nas Corporações, e quando daí advenham para o consumidor vantagens inegáveis, manifestamente impossíveis de obter em regime de concorrência.

O Estado fiscalizará de perto a constituição e o funcionamento dessas cooperativas sempre em riscos de se converterem em monopólios perigosos.

— Concessão de autorizações de gerência aos dirigentes industriais.

O Estado não tem que intervir pelo poder executivo. Entretanto, aos tribunais competirá decidir das queixas que, contra o abuso desse poder, lhe forem apresentadas pelos interessados.

— Atribuições excepcionais em períodos de crise, para serem usadas por tempo determinado sob um rigoroso controle do Estado:

Repartição de mercados, limitação da produção, regulamentação de maquinismos, fixação de preços.

VI

A CORPORAÇÃO NO TERRENO TÉCNICO

114. — Vejamos agora a competência da Corporação no domínio técnico.

Vimos que, pelo nosso Estatuto do Trabalho Nacional, compete à Corporação promover o progresso técnico, dos serviços e do crédito, com o fim de conseguir a baixa do preço dos produtos e a elevação dos salários.

Em todos os casos, progresso técnico — da técnica manufactureira, da técnica dos serviços, da técnica do crédito.

Vimos atrás que é exactamente no domínio da técnica e sobretudo nos países que pretendem diminuir rapidamente o seu atraso industrial em relação aos povos mais avançados (de que os Estados Unidos da América são hoje o padrão incontestável) que as realizações de tipo corporativo mais se desenvolvem: Comissões Técnicas, Comissões de Indústria, Comissões de Modernização, Serviços para Aumento da Produtividade proliferam em toda a Europa, mas vão-se criando também nos países economicamente pouco desenvolvidos da Ásia e da América.

Não são mesmo inéditas entre nós essas realizações de carácter corporativo, de que foram exemplo sobretudo as Comissões Técnicas criadas pelo Eng. Daniel Barbosa quando Ministro da Economia.

Creemos indubitável que a própria Corporação deve criar todos os serviços técnicos de interesse colectivo para a actividade.

Deve, assim, manter serviços de informação económica, estatística e de mercados; institutos de investigação, ou de experimentação das técnicas próprias da actividade, que a uma empresa é difícil ou incommportavelmente caro manter; e, ainda, sempre que for caso disso, serviços laboratoriais para análise de matérias primas ou dos produtos finais.

E cremos que também não oferece dúvidas que, em tudo o que for do plano da actividade, a Corporação deve manter serviços destinados ao aumento da produtividade.

A existência permanente de um grupo de técnicos especializados ao serviço da Corporação para dar pareceres, conselhos, e mesmo incitamentos, às empresas que deles necessitem, parece basilar ao desempenho dos fins que o Estatuto do Trabalho Nacional comete às Corporações. E quando falamos em técnicos, pensamos tanto no técnico fabril, como no técnico especializado em problemas de administração, de comércio ou de propaganda, como no psicólogo industrial ⁽¹⁾, como no contabilista especializado nas actividades da Corporação.

O funcionamento de cursos de aperfeiçoamento para patrões, técnicos e operários, a existência de fundos para missões ao estrangeiro destinadas ao estudo de novas técnicas ou à prospecção de mercados, são funções eminentemente corporativas.

⁽¹⁾ O psicólogo ao serviço de empresas industriais, hoje corrente em muitos países e obrigatórios nalguns, parece entre nós ainda fantasia.

Em todas, a Corporação deve ser totalmente autónoma, nem se compreenderia qualquer interferência estatal, manifestamente abusiva. Trata-se de interesse colectivo que em tudo concorre para o bem comum nacional.

Entretanto ao Estado cumpre (até por força do citado artigo 7.º) dar às Corporações a colaboração possível no exercício dessas funções, auxiliando-as em quanto estiver no seu poder, a desempenhar as suas missões ⁽¹⁾.

Cumprirá ao Estado intervir apenas para estimular a Corporação ou para suprir as suas deficiências.

Ainda outros problemas de interesse colectivo, como os da técnica do imposto a aplicar à actividade, o combate ao desemprego na profissão, o estudo das questões de hygiene e segurança dos locais de trabalho, o das doenças profissionais, etc., oferecem um vasto campo de acção às Corporações, de utilidade imediata geralmente reconhecida.

Toda a acção das Corporações na parte técnica, porque toda ela visa o progresso da actividade coincide já no plano immediato com o bem comum, e por isso não pode ser negada ou diminuída pelo Estado.

115. — Mas há, neste capítulo, uma questão de importância magna entre nós, tradicionalmente dominada pelo Estado, não obstante a existência já há bastantes anos de organismos corporativos que, em princípio, se pode-

⁽¹⁾ E há aí uma grande missão a desenvolver, de colaboração do saber e das experiências dos serviços officiais com a competência e o interesse directo das Corporações, e das Universidades e Institutos Científicos com os particulares. O exemplo americano a este respeito é bastante instrutivo.

riam ter ocupado dela — as questões de orientação, conselhos e formação profissionais.

Olhemos primeiro para as questões de formação profissional.

Sem uma aprendizagem eficiente não é possível conseguir um nível industrial satisfatório. É sabido que os nossos operários são sempre autodidactas na oficina. Aos aprendizes nunca ninguém ensina nada. São eles que vão vendo, meses e anos, a actuação dos operários nas oficinas onde prestam serviço, e que assim vão adquirindo a rudimentaríssima formação profissional que os caracteriza.

Cremos que sem um estudo atento deste problema, fundamental para o nosso desenvolvimento industrial, não poderemos progredir eficazmente.

Os Estados Unidos podem-nos fornecer boas lições, e não é exagerado admitir que algumas das nossas Corporações possam vir a realizar o que já fazem muitas empresas na América.

Embora números como os de 25.000 alunos da Universidade que a General Motors mantém em Flint nos apareçam como irreais, não poderemos deixar de considerar necessária a activa intervenção da Corporação no ensino técnico, mantendo escolas de formação de mestres e de chefes de oficina, e dirigindo em todo o país a aprendizagem, já pela instalação de escolas nas regiões onde a indústria se encontra concentrada, já utilizando as empresas particulares, mediante acordos com a administração, e mantendo a direcção e a vigilância da formação a dar aos aprendizes.

Isso pelo que respeita ao ensino a ministrar pela Corporação, ensino que pelo seu interesse geral não só não poderia deixar de ter o contróle, mas também necessitaria da colaboração do Estado.

Por outro lado, dentro do ensino técnico, enquanto a Corporação não se ocupar daquele que lhe diz directamente respeito (v. g. os casos da têxtil, da cerâmica, das artes gráficas) e em relação àquela parte geral, de formação, sempre a cargo do ensino oficial, as Corporações directamente interessadas têm o direito de ser ouvidas. A íntima colaboração entre ensino e indústria (que nos Estados Unidos da América é hoje corrente em todos os graus) é uma necessidade para o progresso económico nacional.

Neste campo, onde a delimitação de competências não reveste a mesma gravidade, parece inegável o direito do Estado fazer o ensino técnico que entender, mas é também da competência da Corporação manter os cursos que julgar úteis à formação do seu corpo profissional.

Entretanto, na aplicação das bases que enunciamos, não temos dúvida em afirmar que a formação profissional específica de cada Corporação deve por esta ser realizada, e que ao Estado compete ministrar os conhecimentos gerais, os fundamentos técnicos que hão-de servir de base às diversas formações especializadas.

Evidentes limitações de ordem prática impedem que o princípio se leve às últimas consequências lógicas.

Em ambos os casos, a colaboração entre o Estado e a Corporação terá que ser o mais estreita possível.

Os problemas técnicos, e do ensino, orientação e conselhos profissionais, põem-se ainda no plano inter-corporativo, e compete ao Estado, no uso das funções que o Estatuto do Trabalho Nacional lhe comete, coordenar a acção das Corporações para a fundação de institutos comuns, quando as circunstâncias o aconselhem. Seriam os casos de laboratórios de ensaios com interesse para mais do que uma Corporação, ou de bibliotecas

comuns, de centros de estudos sobre questões de produtividade (que na Inglaterra, França, Bélgica e Holanda são realizados por associações inter-profissionais), de estudos económicos ou estatísticos gerais, de cursos sobre administração ou relações humanas, de interesse para todas as Corporações.

As questões de orientação profissional (do maior interesse para todas as Corporações, com o fim de assegurar a melhor escolha para o futuro do corpo profissional) bem como os conselhos profissionais aos adultos, são questões naturalmente do domínio corporativo. O seu carácter geral impõe, como é obvio, uma colaboração das Corporações interessadas para a actuação nesse sentido.

Nestas questões a harmonia entre o interesse corporativo e o interesse geral é tão manifesta, mesmo no plano imediato, que nenhuma dúvida se pode ter de que a função deve ser exercida pelas Corporações, directamente, embora sob o contróle que o Estado sempre tem que manter sobre a formação daqueles que amanhã vão constituir a Nação.

116. — Resumindo o que acabamos de expor, podemos afirmar que às Corporações compete em exclusivo ocuparem-se do progresso técnico das respectivas actividades.

Ao Estado cumpre prestar a sua colaboração, suprir as deficiências de meios das Corporações para obterem os melhores resultados nesse sentido, e incitá-las, se elas não desempenharem diligentemente essa função, que é do interesse próprio das Corporações e, simultaneamente, nacional.

Em matéria profissional compete às Corporações fazer a formação dos seus membros. Ao Estado cumpre fornecer as bases gerais para essa formação profissional.

Em todos os graus do ensino técnico ⁽¹⁾ a colaboração entre o Estado e a Corporação se impõe altamente, pois só essa colaboração poderá permitir a cada um o mais perfeito cumprimento da sua missão.

Os problemas de formação e conselhos profissionais são da competência do conjunto das Corporações interessadas (todas as Corporações económicas e culturais) ⁽²⁾.

Sobre todos os casos referentes ao ensino o Estado mantém, por direito próprio, um poder de contróle.

⁽¹⁾ E, no ensino não técnico, a intervenção das Corporações também se justificaria pelo interesse que cada vez mais se reconhece na formação não técnica dos profissionais para o progresso técnico. A América, depois da Inglaterra e da Alemanha, veio reconhecer o valor formativo dos estudos clássicos para os técnicos e a necessidade de formar «generalistas» mais do que de fazer «especialistas». Fourastié não hesita em afirmar que, sem uma cultura geral, a técnica não progride, porque o especialista não tem o espírito aberto à imaginação, mãe das descobertas. Entretanto, se o interesse de todas as Corporações no ensino não técnico é muito grande (muito maior do que elas suporão) já a sua competência é, evidente, muito pequena, e a defesa desses interesses estará muito mais bem confiada às corporações culturais.

Sobre o assunto ver o notável relatório do Decreto n.º 40:378 de 14 de Novembro de 1955 que estabeleceu novos planos para os cursos de engenharia.

⁽²⁾ A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 2 de Junho de 1949, definiu a Orientação Profissional como a ajuda dada aos adolescentes na escolha de uma profissão que corresponda às suas aptidões, ao seu estado físico, às suas capacidades, às suas preferências, à sua experiência e ao seu carácter, assim como às suas necessidades económicas prováveis, de maneira a favorecer o desenvolvimento da personalidade do interessado e a permitir a este tirar plena satisfação do seu trabalho e a assegurar a melhor utilização dos recursos nacionais em mão de obra.

Conselhos Profissionais são as ajudas dadas aos adultos com o mesmo fim.

Vid. B. I. T. — *L'Organisation Professionnelle*, pág. 36.

VII

INTERVENÇÃO DO ESTADO NA CORPORAÇÃO

117. — E agora, estudados os limites dos poderes estatais e corporativos nos diversos campos de acção da Corporação, resta-nos ver a forma como a intervenção do Estado, quando a ela houver lugar, se deve exercer.

Vimos que a intervenção na acção das Corporações terá normalmente um destes três objectivos: Coordenar — Controlar — Colaborar.

Excepcionalmente tem que se admitir ainda uma intervenção destinada a impor à Corporação certo procedimento.

Estudemo-las em pormenor :

118. — Coordenar.

A função de coordenação, que o art. 7.º do nosso Estatuto do Trabalho Nacional dá ao Estado, é uma função de necessidade evidente para a realização do bem comum. Um regime corporativo tem como princípio o reconhecimento das hierarquias existentes, e a realização do bem comum não pode deixar de estar confiada a quem, em exclusivo, detém a sua representação. E, como uma orquestra necessita de regente, a multiplicidade das Corporações necessitará de quem lhe imponha a unidade de acção.

O Estado possui, para isso, um órgão próprio, onde no plano superior se encontra representado por quem tem competência e interesse directo nos problemas corporativos: O Conselho Corporativo, presidido pelo Presidente do Conselho e que tem como membros os Ministros da Presidência, Economia, Ultramar e Corporações.

É certo que o Decreto-Lei n.º 24:362, de 5 de Agosto de 1934, criador do Conselho Corporativo, apenas lhe assinalava como função o *estudo da «orientação a seguir na resolução dos grandes problemas da reforma do Estado que derivam da organização corporativa»* e o *«imprimir unidade de acção aos serviços públicos na realização da organização corporativa»* ⁽¹⁾.

Porém, já o Decreto-Lei n.º 29:110 lhe veio conferir mais largas funções, entre as quais as de aprovar as normas obrigatórias propostas pelas Corporações «para a regulamentação colectiva das relações económicas e disciplina unitária das actividades que coordenam» ⁽²⁾.

Como, entretanto, as Corporações não tivessem sido criadas e parte das funções referidas estivessem a ser desempenhadas pelos Grémios, o Conselho Corporativo, em sua sessão de 13 de Julho de 1940, interpretou o art. 12.º do decreto-lei n.º 24:715 no sentido de reservar para si a competência (que o referido artigo atribuía ao Governo) para aprovar os regulamentos especiais dos Grémios, e coordenar obrigatoriamente as actividades que representam.

Finalmente o Decreto-Lei n.º 40:324 de 6 de Outubro de 1955, veio confirmar a sua missão de coordenação, ao dar competência ao Conselho Corporativo para «resolver

(1) Artigo 3.º e seus números.

(2) Artigo 4.º § 1.º alínea d).

as dúvidas surgidas na interpretação e aplicação das leis gerais da organização corporativa ou de coordenação económica, mediante normas obrigatórias para todos os organismos e serviços públicos».

Assim se pretende «imprimir unidade de acção na realização da organização corporativa», não só aos serviços públicos, como já estava previsto, mas também aos próprios organismos corporativos ou pré-corporativos.

É, portanto, ao Conselho Corporativo que compete coordenar a realização dos bens comuns próprios das Corporações com o bem comum nacional, ao exercer a função de aprovar as normas propostas pelas Corporações.

E, até porque se contém na mesma função ⁽¹⁾, não pode deixar de competir ao Conselho Corporativo o exercício daquela missão de coordenação das actividades que o Estatuto do Trabalho Nacional reservou para o Estado no seu artigo 7.º

Essa função de coordenação exerce-se pela aprovação de «normas obrigatórias para a regulamentação colectiva das relações económicas e disciplina unitária das actividades» coordenadas pelas Corporações.

Já tivemos ocasião de exprimir o nosso ponto de vista de que essa aprovação só é legítima, quando a regulamentação interfere com os direitos de terceiros ou se reflecte no interesse nacional.

Sabemos que na prática só dificilmente se encontrarão regulamentações cujo alcance não ultrapasse a Corporação mas, de qualquer forma, entendemos que, a

(1) Na verdade, coordenar o bem comum de duas Corporações é sempre coordenar o bem comum de ambas com o bem comum nacional.

verificarem-se esses casos, não é justificada a intervenção do Conselho Corporativo.

Devemos também prever que ao Ministro das Corporações, ou mesmo também a outros Ministros, serão dados poderes semelhantes de coordenação pela obrigação das Corporações submeterem à sua aprovação as decisões que tomarem. É o poder de homologação das convenções colectivas de trabalho que o Ministro das Corporações já hoje detém.

Consideramos que haverá sempre necessidade de coordenar actividades em planos cuja influência na vida nacional não justifique a intervenção do Conselho Corporativo.

Em tais casos, porém, quer-nos parecer que a autonomia fundamental das Corporações exige lhe seja conferido o poder de recurso da decisão ministerial que recusar a aprovação, ou que a não conceder dentro de um prazo a fixar legalmente ⁽¹⁾. É que a situação modifica-se bastante com a criação das Corporações, às quais pelo art. 33.º do Estatuto Nacional já compete sancionar os contratos colectivos de trabalho; e é manifesto que não só formalmente a posição se modifica muito. Deixa de ser um contrato colectivo apresentado ao Governo por dois organismos directamente interessados, normalmente distritais, mas é já um acordo que mereceu a sanção de todo o corpo profissional. Em tais circunstâncias, a recusa da aprovação só se justifica por motivos ponderosos, e parece curial que à Corporação seja concedido o direito de submeter essa recusa à apreciação do órgão superior — o Conselho Corporativo.

⁽¹⁾ Como sucede na Holanda, onde, de resto, a recusa da sanção tem que ser fundamentada na oposição da deliberação ao interesse geral.

A este, como órgão supremo do sistema corporativo competirá sempre decidir em última instância.

Outros casos de coordenação se previram para as Corporações. São aqueles que se situam no plano da Corporação à qual cabe, pelo artigo 43.º do Estatuto, do Trabalho Nacional, a coordenação das actividades todas as vezes que para isso haja recebido os necessários poderes dos organismos nela, integrados. Essa coordenação, ou não levanta diferendos ou os resolve por arbitragem voluntária. — Em qualquer dos casos não há problemas.

Mas há outro caso que previmos no prólogo — o da arbitragem obrigatória, designadamente para a celebração de convenções colectivas de trabalho.

Em tal hipótese os organismos litigantes verão resolvido pelo tribunal competente o seu diferendo, se a Corporação, devidamente encarregada pelo Governo de tentar a conciliação ⁽¹⁾, o não conseguiu. Entretanto parece necessário considerar a eventualidade da ordem social ter que se sobrepor à justiça social. Hauriou expôs claramente a justificação moral dessa sobreposição que visa manter a estabilidade das instituições e assegurar a prosperidade geral ⁽²⁾. Assim a ordem social se vem a identificar com o bem comum, desde que essa ordem, como nota Boucraut «seja constantemente penetrada de uma melhor justiça social» ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Decreto-Lei n.º 29:110, artigo 4.º, alínea f).

⁽²⁾ As leis do inquilinato encontram a sua justificação exactamente nessa sobreposição.

⁽³⁾ Louis Boucraut — *Des Rôles Respectifs des Autorités Publiques et des Organisations Professionnelles dans la fixation des règles relatives à la vie des entreprises industrielles et commerciales*. Paris, 1939, pág. 150.

Ora, porque a ordem social pode ter que se sobrepor à justiça social, legitima-se que em tais casos o Estado, intérprete do bem comum, pelo seu órgão próprio que é o Conselho Corporativo, suspenda a decisão do tribunal em nome da ordem social que lhe compete manter.

119. — *Colaborar.*

Outra das justificadas intervenções do Estado nas Corporações será evidentemente para lhes oferecer colaboração ou para lha pedir.

Para lha pedir, di-lo expressamente a alínea c) do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29:110 ao atribuir como função às Corporações «dar parecer ao Governo sobre todos os assuntos que lhe forem submetidos».

Quanto à colaboração a prestar pelo Governo, pode revestir duas modalidades:

- auxílio
- recomendação.

O primeiro, que deriva implicitamente das funções cometidas às Corporações, não levanta quaisquer dúvidas: O auxílio do Governo promulgando disposições legais que facilitem a acção das Corporações e que lhes permitam mesmo algumas vezes realizá-la ⁽¹⁾, tomando iniciativas que as Corporações não podem por si só tomar ⁽²⁾, adoptando, na sua esfera própria, normas que são de interesse para as Corporações ⁽³⁾ ou, finalmente,

⁽¹⁾ V. g: autorizando expropriações, punindo deslealdades na concorrência.

⁽²⁾ V. g: promovendo a electrificação necessária ao desenvolvimento da indústria.

⁽³⁾ V. g: o desenvolvimento da instrução.

oferecendo a colaboração dos seus serviços e dos seus institutos ⁽¹⁾ é mais do que útil, necessário ao desenvolvimento do corporativismo.

Em todos estes casos não pode ser negado o dever de colaboração por parte do Estado, o que de resto está nos princípios éticos da nossa legislação fundamental que afirmam existir o Estado para servir e não com fim último. Só um Estado totalitário poderia limitar a colaboração com os indivíduos e grupos a exigir essa colaboração, e recusar-se a prestá-la.

Os exemplos da colaboração do Estado com a organização corporativa são de resto inúmeros na legislação desta república corporativa, podendo dizer-se, sem notável exagero, que sempre que essa colaboração se mostra necessária ou altamente vantajosa, ela é oferecida.

E para além desta colaboração, outra forma se impõe também — a da recomendação.

A legitimidade das recomendações a formular pelo Governo às Corporações não poderia de qualquer forma ser posta em dúvida, e elas aparecem-nos mesmo como as formas mais aconselháveis de o Estado desempenhar muitas das atribuições referidas no Estatuto do Trabalho Nacional.

Sempre que o Estado verifique a necessidade de intervir na vida económica ou social, e que essa intervenção pertence por direito próprio à Corporação, o Estado, (que deve «evitar lhe sejam relegadas funções que são atributo da actividade particular») ⁽²⁾, deve recomendar à Corporação o estudo e a adopção das medidas necessárias.

⁽¹⁾ V. g: serviços de saúde ou industriais e institutos de investigação científica ou técnica.

⁽²⁾ N.º 5 do artigo 7.º do Estatuto do Trabalho Nacional.

Como veremos adiante, o Estado pode ter que intervir na vida económica para suprir ou para dirigir a actividade das Corporações. Este último caso só muito excepcionalmente o admitimos, quando motivos de força maior o imponham.

Já a acção do Estado, supletória da acção corporativa, não poderá deixar de ser frequente, ou porque a Corporação não pode exercer essa acção, ou porque, podendo, não a exerce, seja por não querer, seja por falta de diligência.

Ora, nos casos em que a Corporação pode intervir eficazmente para resolver determinado problema da sua competência e o não faz, impõe-se (se não como devido, ao menos como útil) que o Estado com uma recomendação a incite. A recomendação emanará do Ministro competente ou do Conselho Corporativo, conforme em cada caso for julgado mais útil.

É esta a acção que no domínio da colaboração nos parece dever ser desenvolvida pelo Estado.

120 — *Controlar.*

Vejamos agora o aspecto muito mais difícil da função de contróle das actividades corporativas, que compete ao Estado.

Começaremos já por notar que muito do contróle corporativo hoje exercido pelo Estado sobre os organismos primários virá de direito à Corporação, que o poderá realizar. Entretanto, uma grande parte competirá sempre ao Estado.

Haverá sempre matérias da competência cumulativa do Estado e das Corporações em que caberá a estas tomar as decisões e ao Estado sancioná-las. É o caso dos contratos colectivos de trabalho, a que já fizemos referência.

Nesses casos o contróle está evidentemente assegurado.

Vejamos agora os casos que caem dentro da competência exclusiva da Corporação.

Em primeiro lugar, para que o Estado tenha possibilidade de fiscalizar o exercício das funções da Corporação torna-se indispensável que tenha conhecimento da sua actuação, pelo que nos parece necessário que todas as decisões de carácter geral sejam comunicadas ao respectivo Ministro e, além destas, todas aquelas que o Presidente entender que o mereçam pela sua especial relevância.

E ainda segundo o esquema que noutro trabalho defendemos, e que neste já citámos, o Presidente deveria ser sempre um neutro, nomeado pelo Conselho Corporativo. Esse ou, no caso de assim não ser, o delegado do Governo que em cada Corporação deveria existir, asseguraria ao Estado o conhecimento das deliberações corporativas.

De duas formas pode a actuação da Corporação ser contrária ao bem comum — ou porque a Corporação excedeu as suas funções, ou porque as exerceu contrariamente ao objectivo de servir o bem comum em vista do qual lhe foram conferidas.

No primeiro caso, a Corporação exerceu funções que não lhe competiam, ou que lhe não competiam exclusivamente ⁽¹⁾; na segunda hipótese a Corporação usa das suas funções, mas não as usa de acordo com o bem comum. Não usa os seus poderes «civiliter».

(1) É a hipótese da Corporação ter efectivado uma deliberação que necessitaria da sanção ministerial para ser válida.

Bastante diferentes os casos, eles vêm, no entanto a aproximar-se muito no aspecto que estamos a considerar.

Para que esse excesso de competência não comece a produzir efeitos nocivos ou mesmo irremediáveis, torna-se necessário que o delegado do Governo (que, como dissemos, entendemos que deve ser o Presidente) tenha um poder de veto suspensivo das decisões corporativas.

Entramos agora no ponto crucial da questão.

As Corporações são acusadas de se situarem sempre entre dois perigos: — ou fazem sobrepor os seus direitos ao bem comum que o Estado representa; ou acabam por ser dominadas pelo Estado que, encontrando a vida económica hierarquizada e organizada, muito mais facilmente impõe a tirania, tendência natural nos que dispõem do poder.

Notou Montesquieu a tendência da natureza humana para o abuso do poder, que só cessa quando depara com outro poder que a equilibra.

Ora a Corporação, pela necessidade forçosamente frequente de recorrer à arbitragem superior, e de submeter ao Estado as suas decisões, tenderia para desenvolver o estatismo, tanto mais que o Estado não pode deixar de exercer normalmente a fiscalização das suas actividades. E da subordinação do económico ao Estado facilmente cairíamos no domínio do económico pela política, que é quem detém os poderes do Estado.

Mas o mesmo Montesquieu, com o seu talento de sistematizador, também distinguiu os três poderes do Estado. Ora, é evidente que quando falamos de Estado temos sempre presente o poder executivo que o Governo encarna.

O totalitarismo, o estatismo, são abusos do poder executivo, que se sobrepõe aos outros poderes, e quando falamos dos perigos e inconvenientes do excessivo poder

do Estado, é ao poder executivo que nos referimos principalmente, ao poder legislativo algumas vezes, ao poder judicial nunca. Nunca o excesso de justiça foi julgado inconveniente, nem se vê como o poderia ser.

Cremos, por isso, que em toda a medida do possível há que conceder ao poder judicial o contrôle das actividades das Corporações.

Assim se conseguiria um contrôle apertado, sem risco de estatismo.

Por isso, defendemos que, chegado ao conhecimento do Ministro uma resolução corporativa que este considere tomada com desvio de competência ou abuso de poder, deve o Ministro submeter a resolução à decisão do Tribunal competente, que, se assim o entender, poderá suspender a sua execução enquanto não deliberar. Evidentemente que essas funções exigem um tribunal especial com uma constituição e funcionamento adequados às suas particularíssimas funções ⁽¹⁾.

Por motivos de ordem prática (entre os quais até se incluirão a possibilidade de diligências tendentes a modificar o ponto de vista da Corporação, ou a necessidade de um estudo mais minucioso do problema antes de o submeter à apreciação judicial) entendemos que ao Ministro deve ser dado o poder de veto suspensivo por um período suficiente para qualquer destes efeitos.

Entretanto, não esquecemos a possibilidade da ordem social se opor à justiça social.

É duvidoso se, num Estado que se limita a si mesmo pela moral e pela justiça, em nome da ordem social se pode impor uma injustiça. O que, no entanto, nos parece seguro, é que a ordem social pode legitimamente suspender a aplicação da justiça.

(1) Como o «Conseil de Contentieux Economique» na Bélgica.

Todos os sistemas jurídicos estão cheios de exemplos do predomínio da ordem social sobre a justiça e não são outra coisa as exigências da legitimidade de accionar, os prazos para propor acções e para recorrer, as alçadas dos tribunais, a prescrição.

Ora a defesa da ordem social é da indiscutível competência do Governo e, por isso, cremos legítimo que o Conselho Corporativo tenha o poder de suspender a decisão judicial que sancione uma deliberação corporativa.

Igualmente se admitirá que, quando o caso o justifique, o Conselho Corporativo suspenda qualquer decisão corporativa, por iniciativa própria ou sob proposta do Ministro competente.

Será este o caso quando a Corporação agiu manifestamente dentro da sua competência e sem desvio dos objectivos das suas funções, mas se vem a verificar que por motivos exteriores (algumas vezes impossíveis de tornar públicos, pode-se mesmo admitir) seria inconveniente para a ordem social a efectivação dessa resolução. Em tal hipótese, cumpre ao Estado sustar tal decisão pelo órgão próprio (que aqui é o Conselho Corporativo).

121. — Resumiremos agora o que sobre o contróle do Estado ficou dito, esquematizando as várias hipóteses:

A — A Corporação toma uma deliberação que depende de sanção do Ministro e este recusa-a.

A Corporação pode recorrer para o Tribunal dessa recusa. Se o Tribunal der provimento ao recurso o Conselho Corporativo poderá suspender a execução do acórdão.

B — A Corporação toma uma deliberação contrária à lei ou aos objectivos corporativos.

O Presidente ou o Delegado do Governo veta a sua execução por um certo prazo, e submete o caso à apreciação ministerial.

O Ministro, se concorda com o ponto de vista de quem vetou, submete directamente a resolução corporativa à apreciação do tribunal competente, ou alarga o veto suspensivo por um prazo suficientemente largo para estudar se deve ou não submeter o caso à apreciação do Tribunal ou para diligenciar no sentido de modificar o ponto de vista da Corporação.

Se o Tribunal sanciona a deliberação da Corporação, o Conselho Corporativo pode suspender a execução dessa deliberação por iniciativa própria ou do Ministro interessado.

Ao Ministro não poderá ser negado o direito de suspender em qualquer momento, e de submeter à apreciação do Tribunal, a execução duma deliberação corporativa que o delegado não tenha vetado ou que não tenha sido levada ao seu conhecimento.

Idênticamente o Conselho Corporativo poderá, sempre que entender que o bem comum o exija, suspender a execução da deliberação corporativa.

122. — E chegamos agora às funções que consideramos que só excepcionalmente o Estado poderá exercer: a acção directa no domínio económico e social reservado às Corporações.

De duas formas totalmente diferentes se pode conceber essa intervenção: ou o Estado utiliza as Corporações e lhes impõe a adopção de normas elaboradas pelos órgãos estatais; ou o Estado legisla directamente para o corpo profissional exercendo a missão que à Corporação competia.

Na primeira hipótese conta-se com a Corporação, que é submetida; na segunda ignora-se a instituição, que continua livre.

Já dissemos que só excepcionalmente admitimos qualquer destes procedimentos, mas, posto isto, diremos que a nosso ver o segundo sistema é muito preferível ao primeiro. É que, no segundo, a Corporação mantém-se na sua posição, embora o Estado entre no seu domínio: no primeiro caso a Corporação torna-se (pelo menos temporária ou parcialmente) um órgão do Estado.

Admitimos os dois, e prevemos frequente a necessidade de o Estado usar de um deles, no exercício da sua função supletória da actividade das Corporações. E não lastimaremos que o Estado o faça, mas que se veja forçado a fazê-lo.

É que pior do que o Estado ordenar directamente é a falta de ordem, e a forma de evitar um dirigismo estatal é as Corporações realizarem uma auto-direcção eficaz.

Por isso, prevemos que muitas vezes se pode ver o Estado forçado a intervir. Distinguiremos, entretanto, os dois processos.

O que considerámos em primeiro lugar, de o Estado impor à Corporação a adopção de normas que estão dentro da competência desta, vai abalar profundamente a estrutura do sistema. A autonomia da Corporação seria substituída pela heteronomia e o corporativismo tenderia para um corporativismo de Estado, ou, na classificação que adoptamos, um corporativismo oficial.

Supomos que só em casos de emergência nacional, como o de guerra ou derrocada financeira, tal sistema poderia ser empregado. Por isso mesmo não poderemos deixar de tornar o emprego desse sistema dependente em cada caso de deliberação do órgão legislativo.

O desaparecimento da autonomia corporativa correspondia mesmo à diminuição das garantias que a Constituição nos dá.

Por isso entendemos que nem o Conselho Corporativo nem o Governo deverão ter competência para tomar tais deliberações.

O Conselho Corporativo poderá, em nome da ordem social, vetar uma deliberação corporativa; o que seria porém um ataque à liberdade, ataque que se nos afigura fatal ao sistema, seria a imposição de normas, substituindo-se o Conselho Corporativo aos órgãos da Corporação.

E, contra esse abuso do poder, não duvidamos que deveria a Corporação defender-se judicialmente. É que uma coisa é dar directrizes às Corporações, definir as suas competências, elaborar o seu regimento, e outra, manifestamente diferente, é ditar-lhe as normas que ela imporá ao corpo profissional.

No primeiro caso, o Governo mantém-se na defesa do interesse público como lhe compete, no segundo interfere com o interesse colectivo da profissão, que está dentro da alçada da Corporação.

No primeiro legisla para a Corporação, no segundo seria legislar em nome da Corporação.

Ora Corporações sob tutela só em regime temporário, muito excepcional, se podem conceber num corporativismo autónomo.

123. — Já o uso do outro processo — o Estado legislar à margem da Corporação — não se reveste da mesma gravidade.

Serão sempre forçosamente muitos os casos em que o Governo legislará directamente para as profissões, a pedido destas, por as medidas que pretendem não esta-

rem dentro da esfera da sua competência. Também, sobretudo nos primeiros tempos, o Estado terá que suprir as deficiências de uma organização sem tradições nem experiência. E sempre se hão-de patentear casos em que o Estado, porque a Corporação não sabe, ou não pode, ou não quer, terá que legislar directamente para o corpo profissional, suprimindo a falta de acção do organismo.

Só por excepção, evidentemente, mas são as excepções no comportamento normal que fazem todo o direito penal.

Entretanto porque se trata duma medida excepcional, deve logicamente o Estado fazer o que estiver ao seu alcance para não ter que lançar mão dela.

Por isso dissemos que o Estado deve, em tais casos, fazer recomendações às Corporações.

E esse dever deriva logicamente das suas funções, e até encontra apoio na lei expressa, pois o n.º 4.º do artigo 7.º do Estatuto do Trabalho Nacional dá como função do Estado «promover a formação e o desenvolvimento da economia corporativa» de forma a evitar que os seus elementos «pretendam relegar para o Estado funções que devem ser atributo da actividade particular».

Assim, cremos que ao Estado se impõe, antes de legislar directamente para o corpo profissional, fazer o possível para que essa intromissão no campo corporativo não seja necessária, e não vemos melhor actuação, nem que melhor concilie os interesses gerais da Nação com a autonomia corporativa, do que a formulação de «recomendações».

124. — E encerraremos aqui este capítulo onde nos esforçamos por esclarecer a competência do Estado e da Corporação em matéria de interesse profissional.

BIBLIOGRAFIA

LIVROS MAIS CONSULTADOS

- Alfredo ACITO — *La Corporazione e lo Stato*, Milano, 1937.
- Action Française — «La Politique de l'Action Française», Paris, 1922.
- Gli Agruppamenti di Imprese nell'Economia Corporativa, Milano, 1939.
- Angelous ANGELOUPOULOS — *Planisme et Progrès Social*, Paris, 1953.
- Anticipations Corporatives — Georges Renard e outros, Paris, 1937.
- Guido BARTOLOTTI — *Lo Stato e la Dottrina Corporativa — Saggio d'una Teoria Generale*, Bologna, 1950.
- Jacques BASSOT — *Travail et Propriété vers un Ordre Social d'après La Tour du Pin*, Paris, 1942.
- Claude BERNARD — *Introduction à l'Etude de la Médecine Expérimentale*, Paris, 1923.
- B. I. T. — *Collaboration entre Employeurs et Travailleurs sur le Plan de l'Entreprise*, Genève, 1952.
- *La Collaboration dans l'Industrie*, Genève, 1951.
- *La Participation des Organisations Professionnelles à la Vie Economique et Sociale de France*, Genève, 1948.
- *Relations Industrielles*, Genève, 1947.
- Marc BLOCH — *La Société Féodale*, Paris, 1949.
- Roger BONNARD — «Syndicalisme, Corporatisme et Etat Corporatif», in *Revue de Droit Public*, Janvier-Mars, 1937.
- Jean BOONER, Jean Lannoy, Jacques Lohest, Pierre Louveaux, Jean Michielis — *L'Entreprise et son Destin*, Bruxelles.
- Louis BOUCRAUT — *État, Corporation et Entreprise*, Paris, 1938.
- Louis BOUDIN — *Le Corporatisme*.
- Mentor BOUNIATIAN — *Dépression, Progrès Technique et Dévaluation*, Paris, 1935.
- Maurice BOUVIER-AJAM — *La Doctrine Corporative*, Paris, 1941.
- «Des Syndicats dans la Corporation?», in *Le Corporatisme*, 15-VI-1937.
- Jean BRÈTHE DE LA GRESSAY — *La Corporation et l'Etat*, Paris, 1938.

- *Le Syndicalisme, l'Organisation Professionnelle et l'Etat*.
 Andre BUESIÈRE — *Espirit Corporatiste et Réalisations Corporatives*, Paris, 1944.
 Marcelo CAETANO — *Lições de Direito Corporativo*.
 — *Problemas da Revolução Corporativa*.
 Studi in Onore di Federico CAMMEO, Padova, 1933.
 Cardeal Manuel Gonçalves CEREJEIRA — *A Igreja e o Pensamento Contemporâneo*.
 Paul CHANSON — *Les Droits des Travailleurs et le Corporatisme*, Paris, 1935.
 Colin CLARK — *The Conditions of Economic Progress*.
 — *The Economics of 1960*, London, 1942.
 — *National Income and Outlay*, London, 1938.
 René CLEMENS — *Autour du Corporatisme — La Définition de la Corporation et la Communauté de Travail*, Louvain, 1938.
 — *Le Corporatisme dans l'Organisation de l'Etat Moderne*, Bruxelles, 1937.
 Henri COLLIARD — *Le Corporatisme et la Lutte des Classes*, Lyon, 1940.
 Conclusions de la Comissão Spécial Benelux concernant la Question des Relations entre les Salaires et les Prix dans l'Union Économique Belgo-Neerland-Luxembourgeoise, 21-X-53.
Corporatisme, Italie, 1940.
 Luís da CUNHA GONÇALVES — *Causas e efeitos do Corporativismo em Portugal*.
 — *Princípios de Direito Corporativo*.
 Maurice DEFOUENY — *Economie Nouvelle et Réorganisation Corporative*, Louvain, 1924.
 Gaston DEFOYERE — *Utopies Sociales. Le Renversement des Valeurs Traditionnelles. Etude critique sur les Dangers de l'École de Reims*.
 Henri DENIS — *La Corporation*, Paris, 1941.
 Suzanne DOUENCE — *Essai sur le Corporatisme Français*, Bordeaux, 1942.
 Roland DRAGO — *La Crise de la Notion de l'Etablissement Public*, Paris, 1950.
 J. DUPERRAY — *La Question Sociale*.
 E. DUPREEL — *La Valeur du Progrès*, Bruxelles, 1926.
 Emile DURKHEIM — *De la Division du Travail Social*.
 Eugène DUTHOIT — *Pour une Auctorité Corporative vers une Economie Ordonnée*.
 Mathew R. ELBOW — *French Corporative Theory*, New York, 1953.
 Joseph FAFCHAMPS — *La Cogestion*, Mars, 1952.

- *Les Réformes de Structure*, Bruxelles, 1947.
 Henry FORD — *My Life and Works*, London, 1952.
 — *Le Progrès*, Paris, 1930.
 Jean FOURASTIÉ — *La Civilisation de 1975*, Paris, 1953.
 — *Le Grand Espoir du XX^{ème} Siècle — Progrès Technique, Progrès Economique, Progrès Social*, Paris, 1950.
 — *La Productivité*.
 — *Machinisme et Bien-Être*, Paris, 1951.
 Edmond FUCILE — *Le Mouvement Syndical et la Réalisation de l'Etat Corporatif en Italie*, Paris, 1929.
 Georges GURVITCH — *Essais de Sociologie*.
 Maurice HAURIOL — *Aux Sources du Droit: — Le Pouvoir, L'Ordre, La Liberté*, Paris.
 — *La Théorie de l'Institution et de la Fondation (Essai de Vitalisme Social) Cahiers de la Nouvelle Journée*, n.º 4 de 1925 et n.º 23 de 1933, Paris.
 F. INGHAM — «Le Bicameralisme», in *La Revue Politique*, 20-X-52.
 Georges IZARD — Article in *L'Europe Nouvelle*, 31-VII-1937.
 Emile JAMES — *Les Formes d'Entreprise*, Paris, 1935.
 Georges JARLOT, S. J. — *Le Régime Corporatif et les Catholiques Sociaux*.
 John Maynard KEYNES — *The General Theory of Employment, Interest and Money*, London, 1942.
 Julien LECAZE — *Corporation et Etat*, Neuchatel, 1935.
 Georges de LAGARDE — *La Charte du Travail*, Paris.
 — *La Naissance de l'Esprit Laïque au Déclin du Moyen Âge*
 I — *Bilan du XIII^{ème} Siècle*.
 II — *Mansile de Padoue*, Paris, 1948.
 — *Individualisme et Corporatisme au Moyen-Âge*, Louvain, 1937.
 André LAGASSE — *Le Mouvement Social en 1951*, Louvain, 1952.
 — *Le Mouvement Social en 1952*, Louvain, 1953.
 — *Le Mouvement Social en 1953*, Louvain, 1954.
 Marcel LALOIRE — *Le Corporatisme — Doctrine et Application*, Bruxelles, 1936.
 Jean Michel de LATTRE — *L'Entreprise dans l'Economie Moderne Américaine — Les Raisons de son Succès*, Paris, 1953.
 Georges de LEENER — *La Corporation devant la Doctrine et devant les Faits*, Paris, 1936.
 Alfred LÉGAL et Jean BRÊTHE DE LA GRESSAYE — *Le Pouvoir Disciplinaire dans les Institutions Privées*, Paris, 1938.
 L. Th. LÉGER — *Classes et Professions dans l'Etat*, Bruxelles, 1934.

- *Organisation Professionnelle et Corporatisme*, Anvers, 1936.
- Maurice LENORMAND — *Manuel Pratique du Corporatisme*, Paris, 1938.
- Emile LOUSSE — «Corporatisme et Neo-Corporatisme», in *Hauteclaire*, VI ano, n.º 1, Jan. 1936.
- *Les Caractères Essentiels de l'État Corporatif Medieval*, Louvain, 1937.
- *Facteurs de Civilisation à l'Epoque Moderne*, Namur, 1935.
- *L'Homme et ses Engagements*.
- *L'Organisation des Professions sous l'Ancien Régime*.
- *La Société d'Ancien Régime*, Louvain, 1952.
- «Parlementarisme ou Corporatisme — Les Origines des Assemblées d'États», in *Revue Historique de Droit Français et Etranger*, Paris, 1935.
- Piotr MAHORYNSKY — *Essai sur l'Évolution du Syndicalisme depuis 1918 sous l'Aspect de la Collaboration entre le Capital et le Travail*, Strasbourg, 1951.
- Henry de MAN — *Corporatisme et Socialisme*, Paris, 1935.
- M. MARCOTTE — *L'Organisation Syndicale et Corporative en Italie*, Bruxelles.
- H. MARQUES — «A Forma Corporativa no Pensamento Pontifício», in *Bro-téria*, Fev., 1952.
- Eugène MATHON — *La Corporation, Base de l'Organisation Économique*, Paris, 1934.
- Claude MAURIAC — *La Corporation dans l'État*, Bruxelles, 1941.
- François MAURIAC, R. P. DUCATILLON O. P., Nicolas BERDIAEFF, Alexandre MARC, Denis de ROUGEMONT, Daniel ROPS — *Le Communisme et les Chrétiens*, Paris.
- Giuseppe de MICHELIS — *La Corporazione nel Mondo*, Milano, 1934.
- Albert MULLER S. J. — *La Politique Corporative*, Louvain, 1935.
- Auguste MURAT — *Le Corporatisme*, Paris, 1931.
- H.^{na} Mary Consilia Ó BRIEN, O. P. Ph. D. — *Principios de Sociologia Cristiana*, Buenos Aires, 1948.
- ORTEGA Y GASSET — *Esquemas de las Crisis y otros Ensayos*.
- François PERROUX — *Capitalisme et Communauté de Travail*, Paris, 1938.
- *Syndicalisme et Capitalisme — (Syndicalisme et Système Économique, Syndicalisme et État, Syndicalisme et Personne)*, Paris, 1938.
- PI — «Le Corporatisme Contemporain», in *Revue Politique et Parlementaire*, 10-IX-34.
- Arthur Cecil PIGOU — *The Economics of Welfare*, London, 1929.
- Gaëtan PIROU — *Essais sur le Corporatisme*, Paris, 1938.

- Prof. José PIRES CARDOSO — *Corporativismo*, Lisboa, 1950.
- Max PRINCIPALE — *Communauté et Corporatisme*, Paris, 1943.
- La Réforme de l'État* — «Rapports des Journées d'Études au Collège Philosophique de la Sarte», Huy, 1935.
- René RICHARD — «Le Syndicalisme Français devant les Problèmes de la Productivité», in *Revue Internationale du Travail*, Septembre 1953.
- Faust ROCCA — *Les Interprétations Théoriques de l'Expérience Corporative en Italie*, Paris, 1941.
- *Scritti Giuridici in Onore de Santi-Romano*, Padova, 1940.
- P. SAUVAGE — *A Voz do Papa*.
- Pierre Maxime SCHUHL — *Machinisme et Philosophie*, Paris, 1947.
- Semaines Sociales de France* — Angers — XXVII Session, 1935.
- Dr. Adérito SEDAS NUNES — *Situação e Problemas do Corporativismo*, Lisboa, 1954.
- Semanas Sociais Portuguesas*, 1940.
- André SIEGFRIED — *La Crise de l'Europe*, Paris, 1938.
- Werner SOMBART — *L'Apogée du Capitalisme*, Paris, 1932.
- Herbert SPENCER — *The Man Versus The State*, London, 1886.
- John STUART MILL — *Principles of Political Economy*.
- Prof. José Joaquim TEIXEIRA RIBEIRO — *Lições de Direito Corporativo*, Coimbra.
- *Princípios e Fins do Sistema Corporativo Português*, Coimbra, 1939.
- Ferd TONNIES — *Communauté et Société*.
- Manuel de TORRES — *Teoria de la Política Social*.
- Harold F. TREHEY — *Foundations of a Modern Guild System*, Washington, 1940.
- Union Internationale des Associations Patronales Catholiques* — «Progrès Économique et Progrès Social», Paris, 1952.
- «L'Organisation Professionnelle», 1950.
- Giorgio del VECCHIO — *Individuo, Stato e Corporazione*, Napoli, 1938.
- Georges VIANCE — *Démocratie, Dictature et Corporatisme*, Paris, 1938.
- *Réauration Corporative de la Nation Française*, Paris, 1936.
- Francesco VITO — *Economia Politica Corporativa*, Milano, 1939.
- Robert de VLEESHAUER — *L'Organisation Professionnelle de l'Economie*, Bruxelles.
- Jules VUILLEMIN — *L'Être et le Travail*, Paris, 1949.
- F. ZENTHAM — «Du Monopole Bilateral», in *Revue d'Economie Politique*, Nov.-Dec., 1933, pag. 1651.
- Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*.
- Revue Générale du Droit* — 1929-1930.

Revue Internationale du Travail.

«Informations Sociales»

«Serie Legislative».

Publicações da O. E. C. E., da Associação Française pour l'Accroissement
de Productivité e do Office Belge pour l'Accroissement de la Pro-
ductivité.

ÍNDICE

ÍNDICE

	Págs.
PALAVRAS PRÉVIAS	7

PRÓLOGO

I

ABERTURA

1 — Apresentação	9
2 — Justificação	11
3 — Esclarecimentos	12

II

CONSIDERAÇÕES GERAIS

4 — Considerações gerais sobre o Corporativismo	13
5 — Conceito de Corporação	16
6 — Causa eficiente das Corporações	17
7 — Causa material das Corporações	17
8 — Causa formal das Corporações	20
9 — Causa final das Corporações... ..	21
10 — Definição de Corporação... ..	24

III

AS CORPORAÇÕES NO MUNDO ACTUAL

11 — Florescimento Corporativo	28
12 — O interesse do Estado nas soluções corporativas	29

	Págs.
13 — O interesse do patronato	33
14 — O interesse dos trabalhadores	37
15 — Realizações estrangeiras	40
16 — Referências históricas	41
17 — Realizações actuais no plano industrial	45
18 — Realizações holandesas	45
19 — Realizações suíças	49
20 — Realizações belgas	51
21 — Realizações norueguesas	54
22 — Outras realizações	56
23 — Conclusões	59
24 — Realizações no plano económico geral	60
25 — Realizações holandesas	61
26 — Realizações belgas... ..	63
27 — Realizações escandinavas... ..	67
28 — Outras realizações... ..	68
29 — Conclusões	70
30 — Realizações no plano da empresa	71
31 — Realizações holandesas	72
32 — Realizações belgas	74
33 — Outras realizações... ..	76
34 — Conclusões	79
35 — Conclusões gerais	81

IV

O CASO PORTUGUÊS

REALIDADES

36 — Situação económica actual	82
37 — A falta de produtividade	85
38 — Situação social actual	86
39 — Evolução geral prevista pelos economistas	87
40 — Desenvolvimento da situação actual	88
41 — Necessidade de união na iniciativa privada	90
42 — Possibilidades da Corporação e do Estado para conseguir a colaboração da indústria	91

	Págs.
43 — Razões económico-sociais a imporem a Corporação — Rela- ções humanas	92
44 — Necessidade social das Corporações	93
45 — Necessidade económica das Corporações	95
46 — Instituições corporativas entre nós	96

DOCTRINA

47 — Posição doutrinal portuguesa perante as realizações econó- mico-sociais	98
48 — Fins da nossa política	98
49 — Instituições que a vão servir	99
50 — Como vai ser a Corporação	100
51 — Meio económico em que a Corporação se deve desenvolver... ..	103
52 — Constituição da Corporação	105
53 — Elementos da Corporação	110

V

QUESTÕES PRÉVIAS

54 — Introdução	112
55 — A existência prévia de uma teoria económica corporativa	112
56 — Necessidade de um Instituto de Estudos Corporativos	115
57 — O espírito corporativo	118
58 — Os dirigentes	120
59 — O económico e o social	121
50 — Organismos sindicais fortes	126
61 — Organismos secundários	131
62 — Ambiente de confiança na Corporação	132

INTRODUÇÃO

63 — Considerações gerais... ..	139
64 — Princípios gerais	139
65 — O princípio do bem comum	140
66 — Princípio da estrutura orgânica da sociedade	144
67 — Princípio da subsidiariedade... ..	145
68 — Princípio da autonomia	146

	Págs.
69 — Princípio da intervenção	146
70 — Resumo... ..	148
71 — Sistematização do trabalho	149

A CORPORAÇÃO E O ESTADO

I

CLASSIFICAÇÃO DO CORPORATIVISMO PORTUGUES

72 — Abertura... ..	153
73 — Corporativismo de Estado e de Associação	154
74 — Distinções a estabelecer	156
75 — Corporativismo de iniciativa estatal e particular	156
76 — Corporativismo oficial, oficioso e de facto	157
77 — Corporativismo autónomo e heterónomo	158
78 — Corporativismo autocéfalo e heterocéfalo	159
79 — Corporativismo dependente e independente	162
80 — Corporativismo obrigatório e livre	164

II

PLANO DE ESTUDO E CONSIDERAÇÕES GERAIS

81 — Considerações gerais	171
82 — A Corporação e o bem comum da profissão	171
83 — A Corporação e o bem comum nacional	172
84 — O Estado, coordenador das Corporações com vista ao bem comum nacional... ..	173
85 — Interesse colectivo e interesse público	176
86 — Esquematização do que ficou dito	178

III

A CORPORAÇÃO NO TERRENO POLÍTICO

87 — Funções políticas das Corporações	181
---	-----

IV

A CORPORAÇÃO NO TERRENO SOCIAL E ECONÓMICO-SOCIAL

	Págs.
83 — Funções sociais das Corporações	185
90 — A Corporação no terreno económico-social	186

V

A CORPORAÇÃO NO TERRENO ECONÓMICO

90 — Funções económicas da Corporação... ..	191
---	-----

ENQUADRAMENTO

91 — Classificação	192
92 — O tipo do nosso Corporativismo... ..	194
93 — A teoria do nosso Corporativismo	194
94 — A doutrina do nosso Corporativismo	195
95 — O sistema do nosso Corporativismo... ..	196
96 — A política do nosso Corporativismo	197
97 — Resumo e conclusões	198

AS FUNÇÕES ECONÓMICAS CORPORATIVAS

98 — As funções económicas da Corporação na nossa lei	201
99 — Considerações gerais	204
100 — A definição do bem comum nacional	205
101 — A coordenação da vida económica... ..	205
102 — A defesa das explorações parasitárias	207
103 — A baixa dos preços e o aumento dos salários	211
104 — Defesa contra o estatismo	215
105 — Redução do funcionalismo do Estado	215
106 — Resumo das funções económicas que a nossa lei marca às Corporações	216

ORIENTAÇÃO ECONÓMICA DOS CATÓLICOS SOCIAIS

	Págs.
107 — Princípios corporativos dos católicos sociais em matéria económica	218
108 — Regulamentar a produção... ..	219
109 — Cooperativas de compra e venda	220
110 — Carteiras profissionais de administrador	225
111 — Contrôlo das emissões de acções e obrigações	277
112 — Contrôlo dos bancos	230
113 — Resumo e conclusões	231

VI

A CORPORAÇÃO NO TERRENO TÉCNICO

114 — Competência da Corporação no domínio técnico	235
115 — Formação profissional	237
116 — Resumo e conclusões	240

VII

INTERVENÇÃO DO ESTADO NA CORPORAÇÃO

117 — Objectivos da intervenção do Estado	243
118 — Coordenar	243
119 — Colaborar	248
120 — Controlar	250
121 — Resumo e conclusões	254
122 — Intervenção do Estado na Corporação	255
123 — Intervenção do Estado no corpo profissional	257
124 — Encerramento	258